gemeinsam zukunft gestalten

Vorarlberg
unser Land

ZUSAMMENARBEIT IN VIELFALT

VORARLBERGER INTEGRATIONSPREIS 2017

VORWORT

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Vorarlberger Integrationspreis wurde heuer zum vierten Mal vergeben. Damit möchte das Land Vorarlberg erneut engagierte Menschen – welche sich im Integrationsprozess mit besonderen Initiativen hervorheben – anerkennen, honorieren und sichtbar machen.

Der Vorarlberger Integrationspreis 2017 richtete sich an Unternehmen, die im Sinne des Diversitätsmanagements „Zusammenarbeit in Vielfalt“ leisten. Diese Vielfalt kann sich z.B. in der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterrekrutierung, der Teamentwicklung und Weiterbildungsstrategie, in der Unternehmensvision, in den Produkten sowie im Umgang mit Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden widerspiegeln. Denn weltoffene Unternehmen, welche die Pluralität ihrer Belegschaft proaktiv gestalten, tragen zu einem gewinnbringenden, inspirierenden sowie nachhaltigen Zusammenleben und Zusammenarbeiten zwischen Zugewanderten, deren Nachkommen und der Aufnahmegesellschaft bei.

Am Wirtschaftsstandort Vorarlberg arbeiten bereits seit Jahrzehnten viele Menschen – sowohl Einheimische als auch Zugewanderte – unterschiedlicher Herkunft in kleineren und größeren Unternehmen zusammen und bewirken somit, dass Vorarlberg zu den wirtschaftsstärksten und lebenswertesten Regionen Europas zählt. Persönliches Engagement und die „Zusammenarbeit in Vielfalt“ bedeuten somit nicht nur einen Gewinn für das Unternehmen und seine Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden, sondern auch für unsere Gesellschaft und ihre Zukunft. Denn gemeinsam können wir unsere Zukunft gestalten.

Wir danken allen Teilnehmenden für ihr Engagement
und wünschen weiterhin viel Erfolg!

Mag. Markus Wallner
Landeshauptmann

Ing. Erich Schwärzler
Integrationslandesrat

DIE JURYMITGLIEDER

Die Integration der zu uns geflüchteten Menschen, die unsere Sprache und auch unseren Arbeitsmarkt nicht kennen und deren Ausbildungen mit den unseren kaum vergleichbar sind, bleibt für uns alle eine herausfordernde und langfristige Aufgabe. Das Ziel ist eine Qualifizierung nach Möglichkeit in jenen Bereichen, in denen wir im Land einen Arbeitskräftemangel haben. Ein Erfolgsfaktor ist die gute Zusammenarbeit zwischen dem Land Vorarlberg, den Sozialpartnern, den heimischen Unternehmen und dem AMS. Damit eröffnen wir den geflüchteten Menschen viele Chancen und leisten einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der gesellschaftlichen Stabilität.

GF BERNHARD BEREUTER **AMS Vorarlberg**
Landesgeschäftsführer

Damit die Beteiligung und Sichtbarkeit von zugewanderten Menschen in allen gesellschaftlichen Ebenen ankommt, braucht es Initiativen und Unternehmen, die geeignete Begegnungsräume schaffen. Dabei sind langjährige Erfahrungen, aktuelle Wissensbestände und eine gesunde Portion Experimentierfreudigkeit im Umgang mit Vielfalt wichtige Faktoren. Der Arbeitsmarkt bietet viel Raum und viele Möglichkeiten, um ein gelingendes Miteinander zu schaffen und dabei die Leistungen und Bemühungen zugewanderter Personen und Familien wertzuschätzen und anzuerkennen.

DR.IN MAG.A JULIA HA **Pädagogische Hochschule St.Gallen, Schweiz**
Forschungsbereich: Bildung und Gesellschaft

Zugewanderte Menschen haben ihren Beitrag für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes geleistet. Das ist gut so, aber da gibt es sicherlich Luft nach oben. Über eine gute Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, in der auch die Unternehmen sich proaktiv einbringen, kann vieles getan werden. Bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten z.B. lassen sich einige bescheidene Erfolge abzeichnen. Dabei zeigt sich, dass nicht der schnellste, sondern der nachhaltigste Weg – persönlich wie auch volkswirtschaftlich – der sinnvollere Weg ist.

DIPL.SOZ. KENAN GÜNGÖR **Büro [think.difference]**
Experte in Integrations- und Diversitätsfragen

Arbeit ist ein Schlüsselfaktor für eine gelungene Integration. Die Einreichungen für den Vorarlberger Integrationspreis haben eindrucksvoll gezeigt, dass sich Betriebe – unabhängig ob kleine und mittlere Unternehmen oder Großbetrieb – auf unterschiedlichste Art und Weise engagieren, sei es durch die Förderung des Austauschs der Mitarbeiter untereinander, Mentoringprogramme oder die Etablierung eigener Lernplattformen. Die Unternehmen haben erkannt: vielfältige Teams bringen auch eine bedeutende Innovationskraft und Kreativität hervor und können einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens leisten.

MMAG. MARGIT KREUZHUBER **Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)**
Beauftragte für Migration und Integration

KLEINUNTERNEHMEN (BIS 49 MITARBEITENDE)

GEWINNER: MOLL GMBH

„Als Frisör von Bagdad nach Frastanz in Vorarlberg“

Wir wurden kontaktiert, einen Flüchtling in unseren Friseursalon aufzunehmen. Am Anfang war die Skepsis sehr groß. Wir haben uns auf ein Vorstellen geeinigt und anschließend bei der Arbeitserprobung hat Kumail mit Freundlichkeit, Leistung, Interesse und Freude am Beruf überzeugt.

In Absprache mit allen Mitarbeitenden absolviert Kumail für die nächsten zwei Jahre eine Berufsqualifikation mit dem Ziel einer Lehrabschlussprüfung im Friseurgewerbe. Die Absprache mit den Mitarbeitenden beinhaltet – von jeder einzelnen Person – sich um Kumail zu kümmern. Es wird ihm beim Erlernen der Sprache geholfen, es werden ihm die fachlichen Tätigkeiten an Modellen und Übungsköpfen gezeigt. Die Kunden freuen sich über Fachkenntnisse, die er aus dem Irak mitgebracht hat. Für den Betrieb ist Kumail mit seinen Stärken und Schwächen eine neue Erfahrung und Bereicherung. Mein Ziel als Arbeitgeber ist es, das Team auf Dauer zu festigen.

Mitarbeitende haben in ihrer Freizeit beim Einkauf, bei der Wohnungssuche und bei alltäglichen Tätigkeiten geholfen. Dies hat unweigerlich zu einem besseren Verständnis untereinander und miteinander geführt.

MITTLERE UNTERNEHMEN (BIS 249 MITARBEITENDE)

GEWINNER: TOMASELLI GABRIEL BAUGMBH

„Diversity – Chance und Herausforderung“

Die demografische Entwicklung in Österreich – steigender Anteil an älteren Bürgerinnen und Bürgern und sinkender Anteil an jüngeren Bürgerinnen und Bürgern – hat wesentliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Unser Unternehmen setzt daher auch verstärkt auf Mitarbeitende aus dem Ausland und setzt den älteren, erfahrenen Mitarbeitenden, jüngere Kolleginnen und Kollegen zur Seite, damit das Wissen aus jahrelanger Arbeitserfahrung weitergegeben werden kann. Wir beschäftigen neben österreichischem Personal auch Mitarbeitende u.a. aus Italien, Bosnien, der Slowakei, der Türkei, Ungarn, Kroatien, Brasilien und Deutschland.

Die große Herausforderung besteht jedoch darin, junge Asylwerbende zu Fachkräften auszubilden. Seit letztem Jahr arbeiten wir mit der regionalen Koordinationsstelle für Integration in Bludenz – Walgau zusammen. Sie kennen die jungen Asylwerbenden in der Umgebung und kennen ihre Fähigkeiten und Interessen. Sie halten ebenfalls Kontakt zu den jeweiligen Betreuungspersonen der Caritas und dem AMS. Über Schnuppertage können sich die Firmen und Bewerber kennenlernen – ein Vorteil für beide Seiten. Auch über Integra Vorarlberg kamen bereits Schnupperlehrlinge zu uns.

Für unsere portugiesisch sprechenden Mitarbeitenden haben wir bereits einen internen Deutschkurs veranstaltet. Dieser Sprachkurs wurde in Zusammenarbeit mit der Trainerin auf unsere Bedürfnisse zugeschnitten. Die Mitarbeitenden lernten zum Beispiel die deutschen Namen für das auf der Baustelle verwendete Werkzeug. Dies erleichtert für alle das Zusammenarbeiten auf der Baustelle.

Das Personalbüro ist den Mitarbeitenden jederzeit bei diversen Anträgen behilflich und das Unternehmen stellt Mitarbeiterunterkünfte zur Verfügung.

GROSSUNTERNEHMEN (AB 250 MITARBEITENDE)

Wie wichtig der Ölz-Leitung eine gelebte Vielfalt ist, zeigt sich in der Vision: „Wir sind überzeugt davon, dass Unternehmen mit gemischten Teams – Frauen und Männer, Junge und Ältere, Österreicher und Nicht-Österreicher – erfolgreicher am Markt sind. Ölz will Diversität im Unternehmen leben.“ Bei Ölz arbeiten Menschen aus 39 unterschiedlichen Nationen. Seit dem Jahr 2015 sind 101 Personen mit dem Status subsidiär Schutzberechtigte/Konventionsflüchtling eingestellt worden.

Mit dem derzeit wichtigsten Projekt „Wir verstehen!“ fördern wir die Integration von Produktionshelferinnen und Produktionshelfern. Dieses besteht aus vier Säulen:

- Vereinfachung der firmeninternen Kommunikation für Produktionshelferinnen und Produktionshelfer
- Für den Schichtbetrieb maßgeschneidertes und integratives Sprachtraining für Mitarbeitende (Training, Audio- und Video-Clips, Lernspiele)
- gezielter Transfer an den Arbeitsplatz
- Erleichterung für alle Mitarbeitenden in der Produktion

Für ein besseres Miteinander erarbeiteten wir mit der VHS Götzis und Capito Deutschkurse in Kleingruppen mit einer fix installierten Lernplattform für alle Mitarbeitenden. Auf dieser Plattform befinden sich unsere Unternehmenstexte in leicht verständlicher Sprache, die Kursinhalte mit Lern-Quiz, ein eigens erstelltes und ständig wachsendes Ölz-Wörterbuch mit Vorlesefunktion sowie mit bekannten Bildern. Die Kurse finden während der Arbeitszeit statt und werden von zusätzlichen Einzelgesprächen begleitet. Dies stärkt das gegenseitige Vertrauen, die Bereitschaft mitzumachen und es begegnen sich langjährige Mitarbeitende und neu angekommene Menschen.

Das Unternehmen fördert Innen und Außen aktiv weitere Integrationsprojekte (z.B. Verein Start Stipendiaten Österreich). Dies erfolgt mit finanziellen Mitteln und durch die persönliche und fachliche Förderung von Stipendiaten (Exkursionen, Praktika, etc.). Mit großem Engagement fördern die Fach- und Führungskräfte Mitarbeitende, die auf dem 2. Bildungsweg den Lehrabschluss nachholen. Derzeit machen 5 Mitarbeitende die Entwicklung von der Hilfskraft zum Facharbeiter.

GEWINNER: RUDOLF ÖLZ MEISTERBÄCKER GMBH & CO KG

„Deutsch am Arbeitsplatz – Wir verstehen!“

SONDERPREIS

Der Kindercampus entstand als Privatinitiative der Familien Gerhard und Herbert Blum und ist ein offener und einladender Lern- und Begegnungsort für Familien mit Kindern zwischen 0 und 6 Jahren. Das Team der Kinder-Campus GmbH setzt sich zusammen aus sieben Frauen, zwei davon mit türkischer Herkunft und einem Mann.

Mit einer ressourcenorientierten Haltung gegenüber Unterschieden gelingt es uns, Vielfalt im Team als Chance zu nutzen. Dabei ist eine aktive und wertschätzende Kommunikation von größter Bedeutung. Eine offene, neugierige und respektvolle Haltung von jedem ist dabei die Basis. Ohne diese Wertschätzung füreinander kann das Potenzial nicht ausgeschöpft werden. Unsere Gesellschaft muss zusammenrücken, um den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden und der Arbeitsplatz spielt eine entscheidende Rolle im Integrationsprozess.

Die kulturelle und sprachliche Heterogenität im Team ist sowohl Herausforderung als auch ein wahrer Schatz. Mit konkreten Maßnahmen wie Rücksichtnahme bei Terminplanung auf religiöse/kulturelle Feste und Bräuche, der Förderung von Deutschkursen für Mitarbeitende und regelmäßigen Team.Treffen mit abwechselnden Gastgebenden aus dem Team (mit dem Ziel verschiedene Perspektiven und Zugänge zu erhalten und auf Augenhöhe miteinander zu arbeiten) werden die Mitarbeitenden bei diesen Herausforderungen im Arbeitsalltag (z.B. in der Projektwerkstatt, Küche ...) unterstützt.

GEWINNER: KINDERCAMPUS HÖCHST GMBH

„KinderCampus – Lern- und Begegnungsort in Höchst“

WEITERE EINREICHUNGEN

„BEDEUTENDER ARBEITGEBER FÜR MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND“

Hans Majer GmbH

Die Firmen der Unternehmensgruppe beschäftigen 335 Mitarbeitende aus insgesamt 19 Nationen. Die letzten 10 Jahre betrachtet waren 39 Nationen im Unternehmen beschäftigt. Wir bieten schlecht bis wenig qualifizierten Menschen einen sinngebenden Arbeitsplatz, bei dem sie sich großteils selbst organisieren können. Oft ist es eine Zwischenstation für nachfolgende Karrieren im ursprünglich erlernten Beruf. Als Dienstleistungsunternehmen arbeiten wir eng miteinander und es sind auch unsere Führungskräfte Personen verschiedener Nationen. Diese erfahren eine besondere Schulung im Zusammenwirken verschiedener Kulturen. Im Bewusstsein dieser Vielfalt gibt auch unsere Personalabteilung Unterstützung und Beratung vor allem in behördlichen Angelegenheiten.

„TEAMERGÄNZUNG - GEMEINSAM ARBEITEN“ Dell-Ex e.U.

Unsere Philosophie: Deutsch als gemeinsame Sprache (Deutschkurse werden finanziell unterstützt). Gleiche Interessen und Freude am Handwerk. Das Recruiting erfolgt unter anderem durch FAB (Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung). Wir bemühen uns um strukturelle, soziale Bedingungen und fördern Antidiskriminierung. Unser Ziel ist es, aus einzelnen Mitarbeitenden mit diversen Herkünften, Stärken und Interessen ein Team zu bilden.

„EINE GELUNGENE KULINARISCHE INTEGRATIONSARBEIT“

Okims Korean Food

Gemeinsames Essen ist unmittelbares soziales Lernen. Nach diesem Grundsatz versteht sich das Okims als Ort der Begegnung aller Kulturen. Die regelmäßigen Fortbildungsreisen zu koreanischen Kochkünstlern und die im Lokal verfügbaren Informationen zu Kulturangeboten ergänzen das Angebot und erweitern das Verständnis bei den interessierten Gästen.

„BETRIEB MIT KULTURELLER VIELFALT“ FarbenKobold GmbH

Immer wieder geben wir Jugendlichen die Möglichkeit, eine Lehre in unserem Betrieb zu machen. Auch legen wir großen Wert darauf, unsere bestehenden Mitarbeitenden so weit wie möglich mit Kursen zu fördern. Derzeit unterstützen wir einen Mitarbeiter bei der Ausbildung zum Baumeister. Da die Wohnungssuche für Migrantinnen und Migranten oft sehr schwierig ist, mietet die Firma auch Wohnungen an, die sie dann den Mitarbeitenden zur Verfügung stellt.

„DIE GOLDENE REGEL“ Pfefferkorn Gesellschaft GmbH & Co.KG Hotel Goldener Berg

Für uns im „Goldenen Berg“ gibt es nur eine Regel - alles Leben ist gleich viel Wert! Dies spiegelt sich in unserer Philosophie, unserem Angebot aber vor allem auch in unserer Mitarbeiterstruktur wider. Egal aus welchem Land unsere Mitarbeitenden kommen – wer motiviert ist, neuen Wind und Ideen in unser Hotel bringt und uns dabei hilft, unsere Gäste glücklich zu machen, wird in gleichem Maße wertgeschätzt, gefordert und gefördert. Wir können voller Stolz sagen, dass wir derzeit Mitarbeitende ca. 13 verschiedener Nationalitäten bei uns eingestellt haben und ein friedliches und freundschaftliches Miteinander leben.

„TÄGLICHES MITEINANDER“ Enjo International GmbH

Vielfalt ist bei ENJO keine Worthülse. Wir Mitarbeitende von ENJO kommen aus 7 Nationen und arbeiten jeden Tag gemeinsam an unserer Firmenvision. Dabei ist gegenseitige Toleranz und Wertschätzung unser Schlüssel für ein gutes Miteinander. Bei uns ist niemand gleich wie der andere – aber alle gleich viel wert. Beim Recruiting wird auf die Fähigkeiten, nicht die Nation geachtet und somit haben alle dieselbe Chance auf eine Führungsposition.

„ALLES FÜR ALLE“ Rondo Ganahl AG

Das Unternehmen Rondo-Ganahl AG in Frastanz hat im Rahmen des firmeninternen Diversitätsmanagements einen Monat unter dem Motto „Soziales Engagement“ gestaltet. Beginnend mit sportlichem Bowlen, einer Spendenaktion, einer Aufforstungsaktion, einem Workshop über „legale Drogen“ und abschließendem „Kebab-Essen“ wurde den Mitarbeitenden ein breites Spektrum geboten, sich an Aktivitäten zu beteiligen. Wie es bei Rondo üblich ist, gilt jede Aktion für alle – egal welches Alter und welche Nation.

Umsetzung: www.waelderart.at

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung Gesellschaft, Soziales und Integration
Koordinationsstelle für Integrationsangelegenheiten
Landhaus, Römerstraße 15, 6901 Bregenz

T +43 (0)5574 511 24182
integration@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/integration