



MILIMAT

Lehrgang



**Co-funded by
the European Union**

Arbeitseinsatz von Migranten in multikulturellen
landwirtschaftlichen Teams

2022-1-IT01-KA220-VET-000087098

MILIMAT Schulungskurs

01

ZUSTAND DER MIGRANTEN UND INTEGRATION VON DEN AUFNAHMEZENTREN ZUR ARBEIT

WICHTIGE PUNKTE

- Einführung in ein multikulturelles Umfeld und Teambildungsgruppen
- Überprüfung der individuellen Soft-/Hard-Skills und Abwägung des Schulungsbedarfs
- Bedingungen, Rechte, Chancen und Herausforderungen von Wanderarbeitnehmern
- Kontexte aus dem transnationalen MILIMAT-Bericht und dem Handbuch für bewährte Praktiken
- Chancen und Möglichkeiten der Integration von Migranten in ländliche Kontexte

02

AUFBAU UND MANAGEMENT MULTIKULTURELLER ARBEITSTEAMS

WICHTIGE PUNKTE

- Sprache, Soft Skills und Hard Skills, Multikulturalität
- Schritte zur Integration: soziale, kulturelle und demokratische Lebenswerte
- Umgang mit sozialen, beschäftigungspolitischen, kulturellen und geschlechtsspezifischen Fragen
- Umgang mit Arbeitskollegen aus anderen Kulturen

03

KOMMUNIKATION, BERUFLICHE VALORISIERUNG UND VERNETZUNG

WICHTIGE PUNKTE

- Kommunikation, Beziehungen und Konfliktlösung
- Bewährte Praktiken der Kommunikation zur Vermeidung von Missverständnissen und Konflikten
- Berufliche Valorisierung und Karrieremanagement
- Instrumente zur Arbeitsplatzbewertung und beruflichen Aufwertung
- Netzwerkarbeit mit Sozialpartnern und öffentlichen Einrichtungen

Einführung

In diesem Kurs lernen Sie die Bedeutung von multikulturellen Teams für die Integration von Migranten in der Landwirtschaft sowie von Dienstleistungen und Netzwerken, die das Zusammenbringen von Betriebsinhabern und Migranten fördern. Sie werden insbesondere lernen:

- ✓ **Die Bedingungen für Migranten und ihre Integration von den Aufnahmezentren bis zur Arbeit - Modul 1**
- ✓ **Aufbau und Management multikultureller Arbeitsteams - Modul 2**
- ✓ **Kommunikation, berufliche Aufwertung und Vernetzung - Modul 3**

Theoretisches Wissen, praktische Beispiele und die Essenz der Multikulturalität als Integrationsprozess von Migranten in der Landwirtschaft werden im Rahmen eines geleiteten Lernens und eines maßgeschneiderten Ansatzes vermittelt, der die Kompetenzen implementiert, die von allen Seiten, Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Migranten, benötigt werden, die in multikulturellen Teams in landwirtschaftlichen Betrieben integriert sind.





MILIMAT

Modul 3

Kommunikation, berufliche Valorisierung und Vernetzung



**Co-funded by
the European Union**

Arbeitseinsatz von Migranten in multikulturellen
landwirtschaftlichen Teams

2022-1-IT01-KA220-VET-000087098

Index

MODUL 3

KOMMUNIKATION, BERUFLICHE VALORISIERUNG UND VERNETZUNG

Teil I	6
1.1. Kommunikation, Beziehungen und Konfliktlösungen	7
1.1.1. Multiple-Choice-Fragen	15
1.2. Bewährte Praktiken der Kommunikation zur Vermeidung von Missverständnissen und Konflikten	18
1.2.1. Multiple-Choice-Fragen	22
Teil II	24
2.1. Kommunikation, berufliche Valorisierung und Vernetzung	25
2.1.1. Multiple-Choice-Fragen	31
2.2. Instrumente zur Arbeitsplatzbewertung und beruflichen Aufwertung	33
2.2.1. Multiple-Choice-Fragen	39
Teil III	41
3.1. Netzwerkarbeit mit Sozialpartnern und öffentlichen Einrichtungen	42
3.1.1. Multiple-Choice-Fragen	47
3.1.2. Referenzen	50
3.2. Beziehungsmanagement und gemeinsame Arbeit mit Gastgewerbezentren	51
3.2.1. Multiple-Choice-Fragen	57



MILIMAT

Modul 3

Kommunikation, berufliche Valorisierung und Vernetzung

Teil I

- Kommunikation, Beziehungen und Konfliktlösungen

Von Massimo Canalicchio - CIA Agricoltori Italiani Umbria

- Gute Kommunikationspraktiken zur Vermeidung von Missverständnissen und Konflikten

Von INASO-PASEGES

1.1. Kommunikation, Beziehungen und Konfliktlösungen

Als Reaktion auf die Flüchtlingskrise im Jahr 2015, in der mehr als eine Million Migranten in Europa ankamen und mehr als 3.700 Menschen starben, legte die Europäische Kommission 2016 Vorschläge zur Reform des Gemeinsamen Europäischen Asylsystems (GEAS) vor. Dazu gehörten neue Gesetze, **die das Dublin-System ersetzen sollten, in dem** eine begrenzte Anzahl von EU-Ländern mit Außengrenzen als zuständig für die Bearbeitung der meisten Asylanträge bestimmt wurde, da sie das erste EU-Land waren, das die Migranten betraten.

Um diese Situation zu ändern, schlug die Europäische Kommission für 2020 einen **neuen Pakt zu Migration und Asyl** vor, der die Dublin-Verordnung ersetzen soll, mit dem Ziel, die Regeln zu straffen, die Fristen zu verkürzen und die Länder an der vordersten Front in Zeiten des Drucks zu unterstützen, indem ein neues System der Solidarität mit anderen EU-Ländern eingeführt wird.

Infolgedessen billigten die Abgeordneten des Europäischen Parlaments die endgültige Form des Pakts zu Migration und Asyl im April 2024, wobei eine Frist zur Beobachtung der Ergebnisse vorgesehen ist.

Diese Änderung könnte neue Möglichkeiten bieten, **ein effizienteres und weniger chaotisches Netzwerk zu** schaffen, um die Zugangsbedingungen für Migranten, ihren Weg zur Integration und die Arbeitsvermittlung für diejenigen, denen das Recht gewährt wird, zu überprüfen.



MILIMAT

Die Verkürzung der Asylverfahrensdauer ist logischerweise keine Garantie für die Lösung aller Probleme, angefangen bei der weit verbreiteten Illegalität der Ankommenden und den Schwierigkeiten bei der Identifizierung der Migranten.

Wie die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) feststellt, ist ein wirksamer Zugang zu einem kompetenten Rechtsbeistand eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Migranten ihr Recht auf einen effektiven Zugang zu einem Rechtsstatus wahrnehmen können. es werden die derzeitigen Praktiken aufgezeigt und Vorschläge gemacht, wie die nationalen Behörden handeln sollten.

Der Neue Pakt zu Migration und Asyl sollte jedoch **die Behandlung von und die Kommunikation mit Migranten über den Status ihrer Dossiers weniger problematisch und einheitlicher zwischen den europäischen Staaten gestalten.**

Auf diese Weise kann eine konkrete, effektive und unmissverständliche Kommunikation auch dazu beitragen, eine **eine konkrete, wirksame und eindeutige Kommunikation kann auf diese Weise auch dazu beitragen, eine stärkere Korrelation zwischen den Aufnahmeorganisationen für Migranten und den Sozial- und Arbeitsintegrationssystemen der verschiedenen beteiligten Akteure herzustellen.**

Die Förderung von Begegnungen zwischen den verschiedenen Akteuren und die Ausarbeitung von Fallstudien und Hilfestellungen für die Integration von Migranten in Zusammenarbeit mit den zuständigen offiziellen Stellen können eine besonders wichtige Rolle spielen.

Die Sprach- und Kulturmittler müssen selbst zu Protagonisten dieser Aktivitäten werden und die **migranten selbst** sollten einbezogen werden, um ein **ein Höchstmaß an Klarheit und Transparenz in der Kommunikation zu erreichen.**



MILIMAT

Lokale Gemeinschaften und Nichtregierungsorganisationen, die am Integrationsprozess beteiligt sind müssen in vollem Umfang einbezogen werden und ausreichend Raum für Diskussionen und Debatten erhalten.

Auf diese Weise können auf diese Weise können nicht-formale Momente der Solidarität und des Einfühlungsvermögens geschaffen werden, die dazu beitragen, die Beziehungen zwischen Menschen unterschiedlicher Kulturen zu verbessern und ein Umfeld des Vertrauens und der Zusammenarbeit zu schaffen.

Die Beziehungen zwischen institutionellen Organisationen, die sich mit der Aufnahme von Migranten befassen, und Nichtregierungsorganisationen, die eine **die eine aktive Rolle im Aufnahme- und Integrationsprozess spielen** finden sich in sozialfarmen und andere Betriebe **die für die Durchführung von Arbeitstrainingsaufgaben zur Verfügung stehen, eine Brücke für den Zugang zu den Kompetenzen, die für eine nicht-episodische Arbeit im ländlichen Raum erforderlich sind.**

Diese Beziehungsaktivitäten sind mit **Integrationsmöglichkeiten in ländlichen Gemeinden** verbunden, insbesondere in solchen, die zunehmend Gefahr laufen, von ihren Bewohnern aufgegeben zu werden.

Dies kann daher nicht nur dazu beitragen, **Arbeitskräfte für landwirtschaftliche Arbeiten zu finden**, sondern auch dazu, **der zunehmenden Entvölkerung von Kleinstädten und ländlichen Dörfern entgegenzuwirken, die** mit dem fortschreitenden Verschwinden notwendiger Dienstleistungen ihr Überleben gefährdet.



MILIMAT

Dieser Ansatz basiert auf **positiven Beziehungen zwischen öffentlichen und privaten Organisationen, lokalen Einrichtungen, landwirtschaftlichen Betrieben, ländlichen Gemeinden und Migranten** kann daher von grundlegender Bedeutung sein, wenn es darum geht, aus verschiedenen Schwächen Stärken zu schaffen, indem **geeignete Lösungen für die Arbeits-, Wohn- und Logistikbedingungen zu finden, die von allen getragen werden.**

Vielen Forschern zufolge (z. B. Jørgensen, 2012) werden ländliche Gemeinden von Migranten oft als am wenigsten nützlich für ihre eigene Integration wahrgenommen, während Großstädte im Hinblick auf die Vermittlung von Sozialleistungen und Arbeitsplätzen sowie die Handlungsfähigkeit als attraktiver angesehen werden. Weitere Studien betonen die **Rolle der lokalen Behörden bei der Festlegung von Lebenschancen, Integration und Migrationspolitik** (Caponio und Borkert, 2010), ein Aspekt, der nicht im Fokus früherer Untersuchungen stand. Einige Studien, die die **lokale Ebene im Vergleich zwischen städtischen und ländlichen Gebieten** untersuchen (z. B. Jentsch 2007), zeigen, dass ländliche Gemeinden besser in der Lage sind, Migranten aufzunehmen, was die zwischenmenschliche Kommunikation und die Neigung zu informellen Beziehungen betrifft.

Es ist jedoch offensichtlich, dass die lokalen Behörden die Bevölkerung einbeziehen müssen, indem sie die Bedingungen für ein positives Zusammenleben schaffen, und es ist nach wie vor notwendig zu wissen, wie man Gelegenheiten für das Kennenlernen von Einheimischen und Migranten schafft. Dies dient dazu **vorurteilen vorzubeugen** mit diskriminierenden Haltungen, die zu Konflikten **konflikten führen können.**



MILIMAT

Die **schwierigkeiten** mit denen Migranten nach 2014 tendenziell Zugang zu Wohnraum und Beschäftigung in einem bestimmten Ort haben, dürften auch von der **lokalen Wirtschaft, dem Arbeitsmarkt und der demografischen Entwicklung variieren**.

Die Möglichkeiten, die von **von der Entvölkerung betroffenen ländlichen Gemeinden** von Entvölkerung betroffenen ländlichen Gemeinden innerhalb kleiner Gemeinden könnte eine der Lösungen für die Krise sein, die durch **zuwanderung und schwierige Vermittlungen**.

In der Tat ist es nicht möglich, unbeherrschbare Situationen durch das **Fehlen eines Unterbringungsplans für** asylberechtigte Migranten oder auf jeden Fall mit einer vorläufigen Genehmigung zu schaffen.

Auf der anderen Seite kann die Strategie der **Aufnahmezentren** nicht allein auf Relocation-Verpflichtungen gestützt werden.

Erforderlich ist daher eine **geplante Aktion**, die ein **Netz von Gemeinden und kleinen Kommunen** schafft, die in der Lage sind und sind, Migranten aufzunehmen, die in verfügbaren, aber nicht mehr bewohnten Häusern eine **geeignete Unterkunft** finden und in der Umgebung **arbeiten** können.

Auf diese Weise werden **kommunikation und Beziehungen zwischen Aufnahmegemeinschaften und Migranten** einen fruchtbaren Boden für den Aufbau positiver Wege der **integration und Koexistenz**.

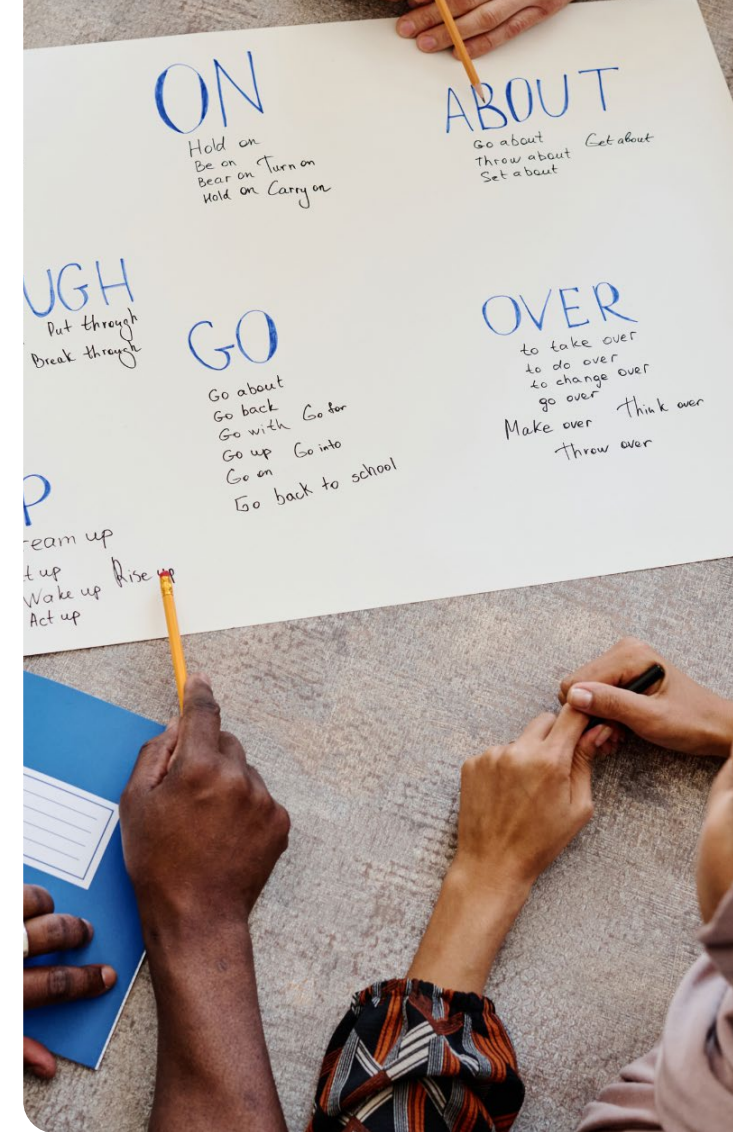


MILIMAT

Ab 2016 begann die Europäische Kommission mit der Ausarbeitung einer Strategie für den Rat, die dann 2020 in einem Dokument mit dem Titel [Aktionsplan zur Integration von Drittstaatsangehörigen](#) mündete. Das Dokument ist eine Unterstützung für Kriterien und Instrumente für die **integration von Migranten in europäischen Ländern**.

Einer der Ansätze betrifft die Erstellung **individueller Lebensläufe**, die nicht nur den Grad der Kenntnisse der Sprache und Kultur des Ziellandes und anderer Verkehrssprachen enthalten, sondern auch die **Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten** der in den Integrationsprozess einbezogenen Migranten. Diese Kenntnisse sind wichtig, um eine erfolgreiche Integration der Migranten in die Arbeitswelt zu erreichen.

Der Ansatzpunkt ist daher, von Anfang an möglichst viele Voraussetzungen für eine reibungslose und funktionierende Integration zu schaffen durch **ermittlung und Anerkennung des Wissensstandes**.



MILIMAT

Die Bereitstellung sämtlicher programmatischer und organisatorischer Instrumente durch eine öffentliche Behörde, eine nationale Regierung oder eine Kommune oder eine private Einrichtung, einen Verein, eine Gewerkschaft oder einen Betriebsinhaber kann dazu beitragen, ein Startumfeld für die Integration zu schaffen.

Es muss jedoch bedacht werden, dass das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen, Mentalitäten und Gewohnheiten zu Konflikten führen kann, die das Zusammenleben sowohl im sozialen als auch im beruflichen Kontext beeinträchtigen können.

Ein Teil der Integrationsarbeit muss auch **mögliche Konflikte** berücksichtigen und **Lösungen** dafür finden. Dies ist nur durch eine **Kultur des Respekts und der Gastfreundschaft** möglich, die weder eine auf dem Papier vorbereitete noch eine vor Ort geschaffene Maßnahme sein kann.

Am besten ist es, eine **ausbildungsunterstützung**, sowohl für Arbeitgeber als auch für einheimische Arbeitnehmer und solche aus Drittländern, die **das Bewusstsein für die Vermeidung und Bewältigung von Konfliktsituationen zu schärfen**, indem ein **Umfeld des gegenseitigen Verständnisses geschaffen wird**.



MILIMAT

Im Falle eines Konflikts muss zunächst die Ursache und die Art des Konflikts ermittelt werden, sei es ein Problem, das bei der Ausführung eines Auftrags auftritt oder in einem oder um einen Umstand, der auf eine umfassendere Divergenz zurückzuführen ist.

Im ersten Fall *muss* derjenige, der zur Überwindung des Konflikts eingreift, d. h. der Betriebsinhaber oder der Vorgesetzte, der somit eine Superpartes-Funktion hat, mit den Streitenden über die konkrete Situation diskutieren und den Beteiligten zu verstehen geben, dass die Divergenz gemeinsam gelöst werden kann.

Im zweiten Fall wird es notwendig sein, die *schlüssel der gegenseitigen Achtung und des gemeinsamen Interesses* und aller anderen, um eine Art der Zusammenarbeit und des Zusammenlebens zu finden für das Gemeinwohl zu finden.

Diese Art der Intervention muss jedoch in einer *empfindlichen und konstruktiven Art und Weise erfolgen*, die es vermeidet, einen Streit über das Vorherrschen des einen Grundes gegenüber dem anderen auszulösen.

Das Wesen eines multikulturellen Teams ist die Einsicht, dass man sich nicht gegenseitig schikanieren oder übervorteilen darf, um ein positives Arbeits- und Gemeinschaftsumfeld zu schaffen.



1.1.1. Multiple-Choice-Fragen

Frage 1: Was ist das Hauptziel des neuen Pakts zu Migration und Asyl?

- A) Sicherstellung der Fähigkeit der Anrainerstaaten, die Voraussetzungen für die Aufnahme von Flüchtlingen in der EU zu überprüfen.
- B) Rasche Rückführung von Migranten, die keinen Anspruch auf Aufnahme in der EU haben.
- C) Straffung der Vorschriften, Verkürzung der Fristen und Unterstützung der Frontlinienländer.

Frage 2: Was sollte in den neuen Pakt zu Migration und Asyl aufgenommen werden?

- A) Den Frontlinienländern die Möglichkeit zu geben, einzelne Verfahren abzulehnen, die nicht durch offizielle Rechtsdokumente belegt sind.
- B) Die Behandlung von Migranten und die Kommunikation mit ihnen über den Status ihrer Dossiers sollte weniger problematisch und zwischen den europäischen Staaten einheitlicher sein.
- C) Verhandlungen mit den Ländern der Migranten über deren Rückführung bei angemessener Bezahlung durch die EU.

1.1.1. Multiple-Choice-Fragen

Frage 3: Wie kann die Integrationsarbeit verbessert werden?

- A) Eine Kultur des Respekts und der Gastfreundschaft zu schaffen, die weder auf dem Papier noch vor Ort entstehen kann, sondern sorgfältig geplant werden muss.
- B) Sofortige Entsendung aller Migranten in Betriebe, die Arbeitskräfte benötigen, ohne jegliche sprachliche, kulturelle oder berufliche Vorbereitung.
- C) Einrichtung größerer Aufnahmezentren, in denen Migranten von der lokalen Bevölkerung isoliert werden können, um gefährliche Situationen zu vermeiden.

Frage 4: Wie kann Mobbingprävention mit Integration zusammenhängen?

- A) Es gibt keinen Zusammenhang zwischen Mobbing und der Integration von Migranten.
- B) Mobbing ist ein Problem, das nur durch polizeiliches Eingreifen gelöst werden kann.
- C) Mobbing ist leider eine weit verbreitete Verhaltensweise, die auf einen Zustand der Verwundbarkeit zurückzuführen ist und der mit einer angemessenen Schulung der Arbeitgeber und der Migranten selbst begegnet werden muss.

KORRIGENDUM

Frage	Antwort
1	C
2	B
3	A
4	C

1.2. Bewährte Praktiken der Kommunikation zur Vermeidung von Missverständnissen und Konflikten

Möchten Sie Missverständnissen und Konflikten vorbeugen und wirksame Kommunikationspraktiken einführen?

In diesem Teil finden Sie bewährte Verfahren zur Förderung einer klaren und respektvollen Kommunikation.

SPRACHLICHE UNTERSTÜTZUNG

Sprachliche Unterstützung ist von entscheidender Bedeutung, da sie die Grundlage für die Kommunikation bildet und sicherstellt, dass die Arbeitnehmer Anweisungen, Sicherheitsprotokolle und Erwartungen am Arbeitsplatz verstehen

- Einsatz von Übersetzern
- Dolmetscher einstellen
- Verwenden Sie visuelle Hilfsmittel wie Anleitungsvideos, Diagramme, Bilder usw.
- Versuchen Sie, übersetztes Material zu finden
- Suchen Sie nach Sprachkursen, die von lokalen oder regionalen Behörden angeboten werden
- Sprechen Sie langsam und deutlich



Zweisprachiges Merkblatt von ANEFA, Frankreich

SCHULUNG UND UNTERWEISUNG

Schulungen und Anweisungen, um sicherzustellen, dass die Arbeit effektiv und sicher ausgeführt wird und sicher auszuführen, und auch, um Fähigkeiten aufzubauen.

- Theoretische und praktische Ausbildung
- Spezifische Aufgaben der Arbeit
- Bedienung von Maschinen/Geräten
- Sicherheitsverfahren/Protokolle
- Persönliche Schutzausrüstung
- Verfahren für Notfälle
- Erkennung von Gefahren
- Bereitstellung von Sicherheitshandbüchern in mehreren Sprachen



KOMMUNIKATIONSKANÄLE

Sorgen Sie für eine gute Kommunikation über Kommunikationskanäle, damit sich die Arbeitnehmer frei und sicher fühlen, um ihre Anliegen, Fragen, Ideen oder früheren Erfahrungen und Sorgen zu äußern.

- Fördern Sie Begegnungen, damit die Landarbeiter die Möglichkeit haben, sich zu äußern und zukünftige Missverständnisse und Konflikte zu vermeiden.

Denken Sie daran: Effektive Kommunikation fördert das Vertrauen, die Teamarbeit und den gegenseitigen Respekt zwischen allen Mitgliedern der landwirtschaftlichen Belegschaft



MILIMAT

VERSTEHEN UND RESPEKTIEREN SIE UNTERSCHIEDLICHE KULTURELLE HINTERGRÜNDE

Das Verstehen und Respektieren unterschiedlicher kultureller Hintergründe kann Teammitgliedern helfen, effektiver zu kommunizieren und Missverständnisse zu vermeiden

- Bemühen Sie sich um Verständnis für unterschiedliche kulturelle Hintergründe und Überzeugungen (Religion, Ernährung usw.)
- Vermeiden Sie Stereotypen
- Im Falle eines multikulturellen Teams sollten Konflikte durch Schulungen zum kulturellen Bewusstsein vermieden werden, um das Verständnis zu verbessern
- Schaffen Sie ein Arbeitsumfeld, in dem sich jeder Einzelne trotz seines kulturellen Hintergrunds respektiert, geschätzt, gleichberechtigt und wertgeschätzt fühlt

WIRKSAME KOMMUNIKATION

Wirksame Kommunikation ist von grundlegender Bedeutung für die Vermeidung von Missverständnissen und Konflikten.

- Verwenden Sie eine einfache und verständliche Sprache, um Botschaften effektiv zu vermitteln. Vermeiden Sie Jargon, Redewendungen oder übermäßig komplexe Sprache.
- Ermutigen Sie die Teammitglieder, ihr Verständnis zu bestätigen, indem Sie das Gesagte umschreiben oder zusammenfassen. Auf diese Weise können Sie sicherstellen, dass die Botschaften richtig verstanden und interpretiert wurden.
- Erteilen Sie klare Anweisungen und geben Sie präzise oder genaue Details an, um Verwirrung oder Fehlinterpretationen zu vermeiden.
- Fördern Sie die Neugierde und ermutigen Sie die Teammitglieder, neugierig zu sein und bei Bedarf um Klärung zu bitten. Es ist wichtig, ein Umfeld zu schaffen, in dem Fragen nicht nur erlaubt sind, sondern aktiv gefördert werden, um ein besseres Verständnis und eine bessere Kommunikation zu ermöglichen.
- Ermutigen Sie zu Antworten



FLEXIBLE KOMMUNIKATIONSMETHODEN

Flexible Kommunikationsmethoden wie persönliche Treffen, Telefonanrufe, Textnachrichten bei eingeschränktem Zugang zu Technologie oder Wissen.

AKTIVITÄTEN ZUR KULTURELLEN INTEGRATION

Aktivitäten zur kulturellen Integration, die das Verständnis, die Wertschätzung und die Zusammenarbeit zwischen Personen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund innerhalb der landwirtschaftlichen Belegschaft fördern. Diese Aktivitäten zielen darauf ab, ein integratives und unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Teammitglieder mit ihren einzigartigen kulturellen Identitäten geschätzt und respektiert fühlen. Solche Aktivitäten können die Organisation von Veranstaltungen zur Feier von Feiertagen und Traditionen, den Austausch von traditionellen Gerichten und Rezepten sowie Präsentationen umfassen, die kulturelle Normen, Werte, Kommunikationsstile und Bräuche erforschen, um das Verständnis und die Wertschätzung zu erhöhen.

DOKUMENTATION

Stellen Sie wichtige Unterlagen wie Mitarbeiterhandbücher und Verträge in mehreren Sprachen zur Verfügung.



1.2.1. Multiple-Choice-Fragen

Frage 1: Was ist ein wichtiger Grundsatz für eine klare und transparente Kommunikation in multikulturellen landwirtschaftlichen Teams?

- A) Verwendung einer komplexen Sprache, um Fachwissen zu demonstrieren
- B) Vermeidung von Zweideutigkeiten und vagen Formulierungen
- C) Kulturelle Unterschiede ignorieren, um der Effizienz Vorrang zu geben
- D) Annehmen, dass jeder die Botschaften auf die gleiche Weise interpretiert

Frage 2: Was ist ein wesentlicher Aspekt des aktiven Zuhörens in multikulturellen landwirtschaftlichen Teams?

- A) Andere zu unterbrechen, um die eigene Sichtweise auszudrücken
- B) Sich ausschließlich auf das Reagieren zu konzentrieren, anstatt zu verstehen
- C) Aufmerksames Zuhören, um die Perspektive der anderen zu verstehen
- D) Ignorieren von nonverbalen Hinweisen und Körpersprache

KORRIGENDUM

Frage	Antwort
1	B
2	C



MILIMAT

Modul 3

Kommunikation, berufliche Valorisierung und Vernetzung

Teil II

- Berufliche Aufwertung und Karrieremanagement
Von Massimo Canalicchio - CIA Agricoltori Italiani Umbria
- Instrumente zur Arbeitsplatzbewertung und beruflichen Aufwertung
Von INASO-PASEGES

2.1. Kommunikation, berufliche Valorisierung und Vernetzung

Nach der Arbeit, die von der Europäischen Kommission im Rahmen des "Aktionsplans zur Integration von Drittstaatsangehörigen" entwickelt wurde, wurde eine Arbeit über die **Anerkennung früher erworbener Kenntnisse (RPL)**.

Die Möglichkeit, die von den Migranten in ihren jeweiligen Herkunftsländern erworbene Bildung und Ausbildung anzuerkennen, ist der erste Schritt, um ihre Fähigkeiten wiederherzustellen und sie an eine Arbeit heranzuführen, die dem entspricht, was sie gelernt haben. Dieses Screening hat einige offensichtliche Vorteile:

Vorteile

- ✓ Verbesserung der Beschäftigungschancen von Wanderarbeitnehmern und Erleichterung ihrer vollständigen Integration in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes
- ✓ Verringerung der Kosten und des Zeitaufwands für Ausbildung und Zertifizierung
- ✓ Erleichterung des formalen Weges zur Zertifizierung durch Anrechnungsprozesse
- ✓ Planung der individuellen Entwicklung im Sinne des lebenslangen Lernens
- ✓ Steigerung des Selbstwertgefühls von Wanderarbeitnehmern durch Anerkennung ihrer Lernleistungen
- ✓ Unterstützung von Schulabbrechern bei der Wiederaufnahme der formalen Bildung
- ✓ Verbesserung der Beschäftigungschancen für zurückkehrende Migranten, die im Ausland erworbene Kompetenzen formalisieren können oder in andere EU-Länder ziehen

MILIMAT

Diese Art der **Überprüfung/Bestätigung** kann daher in eine Form der **Kommunikation des Status des Migranten als potenzieller Arbeitnehmer** umgewandelt werden, wodurch eine einfachere und reibungslosere Integration ermöglicht wird.

Unter diesem Gesichtspunkt können alle weiteren Entwicklungen, auch im Bereich der **informellen** und **nicht-formalen Ausbildung**, Teil des Lehrplans werden und die Vermittlungschancen erhöhen, wobei Arbeitgebern und Arbeitsvermittlungen auch eine gewisse Hilfe bei der Vermittlung von Referenzen angeboten wird:

- Hilfe bei der adäquaten Zuordnung von Arbeitsplätzen und Arbeitnehmern
- Hilfe bei der effektiven Ermittlung der Fähigkeiten der Arbeitnehmer
- Unterstützung bei der Ermittlung geeigneter Ausbildungsmöglichkeiten
- Verringerung des Zeitaufwands für die Mitarbeiterschulung
- Steigerung der Motivation und des Interesses der Mitarbeiter/Auszubildenden am Arbeitsplatz
- Schaffung neuer Arbeitskräfte und Austausch von Erfahrungen



MILIMAT

Die **RPL-Methodik** gemäß den Standards für die Bewertung/Validierung von informellem und nicht-formalem Lernen ist die gleiche, die für die Erwachsenenbildung verwendet wird. In diesem Sinne ist der Prozess der **valorisierung der geleisteten Arbeit** kann seine eigene anerkannte Entwicklung haben und auf vielfältigen und komplexeren objektiven Erfahrungen beruhen, die Zugang geben können zu **eine Gesamtkarriere und eine berufliche Aufwertung ermöglichen**.

Die Bedeutung dieser Art von Akkreditierung besteht darin, dass die **Lernergebnisse aus der Arbeit** durch eine Beschreibung der Fähigkeiten und Kompetenzen angegeben werden, die eine Person, in diesem Fall ein Migrant, durch ein theoretisches oder praktisches Bildungs-/Ausbildungsprogramm erworben hat, einschließlich der bei der Arbeit geleisteten und erreichten.

Dieser Prozess erschwert auch die illegale Arbeit, sowohl durch das **der Migrant ein größeres Bewusstsein für seine Rechte erwirbt** über seine Rechte und weil ein **aufzeichnungsansatz** aufzeichnung der vom Arbeitnehmer geleisteten **die geleistete Arbeit nachweist**.



In einigen europäischen Ländern, wie z. B. in den Niederlanden, ist es möglich, ein **erfahrungsnachweis** zu erhalten, das die Ausbildung und die zuvor geleistete Arbeit dokumentiert und so eine Art **portfolio von Nachweisen**.

Diese **offizielle Form der Anerkennung** erleichtert die spätere Beschäftigung, da Arbeitgeber und Arbeitsämter die bereits gemachten Erfahrungen einsehen können und der offizielle Charakter des Dokuments das Vertrauen des Arbeitgebers stärkt.

Die **Verbände** und **Gewerkschaften** sind in diesem Bereich aktiv und bilden ein Sicherheitsnetz gegen illegale Arbeit und garantieren den Arbeitnehmern somit ihre Integration.

Einer der Aspekte, der sicherlich **entwickelt werden muss** ist die **die Fähigkeit zur Organisation und Vernetzung**, der Versuch, die Bemühungen für mehr **Entbürokratisierung des Aufnahme- und Integrationssystems**.

The image shows a collage of six pages from an application form for Recognition of Informal or Non-formal Learning (RPL) at MTU (Münster Technological University). The pages are as follows:

- Page 1 (Top Left):** Application form header with MTU logo and title: "Application for Recognition of Informal or Non-formal Learning or for a Combination of prior Learning". It includes a table for "Submitted for Assessment by" with columns for Name, Module, Programme, Department, and Stage.
- Page 2 (Top Middle):** Contents page listing sections A, B, C, and D.
- Page 3 (Top Right):** Section A: Curriculum Vitae and Job Description. It includes a table for "Submitted for Assessment by" and a section for "Responsibilities of current post".
- Page 4 (Bottom Left):** Section B: Presentation of Learning Achieved. It includes a table for "Submitted for Assessment by" and a section for "Learning Outcome 1".
- Page 5 (Bottom Middle):** Section C: Inventory of evidence to accompany the RPL application. It includes a table for "Submitted for Assessment by" and a section for "Portfolio inventory".
- Page 6 (Bottom Right):** Section D: Declaration. It includes a signature line and a date.

Beispiel eines Antragsformulars für die Anerkennung von informellem oder nicht-formalem Lernen oder für eine Kombination von früherem Lernen (Technologische Universität Münster)



EIN PORTFOLIO VON NACHWEISEN MUSS ENTHALTEN:

- ✓ Eine schriftliche Darstellung der Bildungs- und Berufsziele
- ✓ Lernergebnisse und Kompetenzerklärungen
- ✓ Unterlagen zum Nachweis des erworbenen Wissens

EIN PORTFOLIO KANN AUCH FOLGENDES ENTHALTEN:

- ✓ Eine chronologische Aufzeichnung wichtiger Lernerfahrungen
- ✓ Ein Papier über den Lebenslauf
- ✓ Informelle Aufzeichnungen über frühere Lernerfolge

Es können alle Arten von Dokumenten zum Nachweis früher erworbener Kompetenzen und Arbeitserfahrungen hinzugefügt werden.

Diese Unterlagen mögen im Vergleich zu den Problemen mit den Ausweispapieren, die manchmal auf der Reise des Migranten fehlen oder verloren gehen, überflüssig erscheinen. Sobald jedoch die Identität ausgehend von einer Befragung durch das Aufnahmezentrum, das sich um den Migranten kümmert, festgestellt wurde, erleichtert die Befolgung des Ansatzes und der Logik des RPL sicherlich die Integration und die Zuverlässigkeit, die von den Ländern der Europäischen Union für **mögliche Mobilität von einem Land in ein anderes**, zum Beispiel für **familienzusammenführung**.



MILIMAT

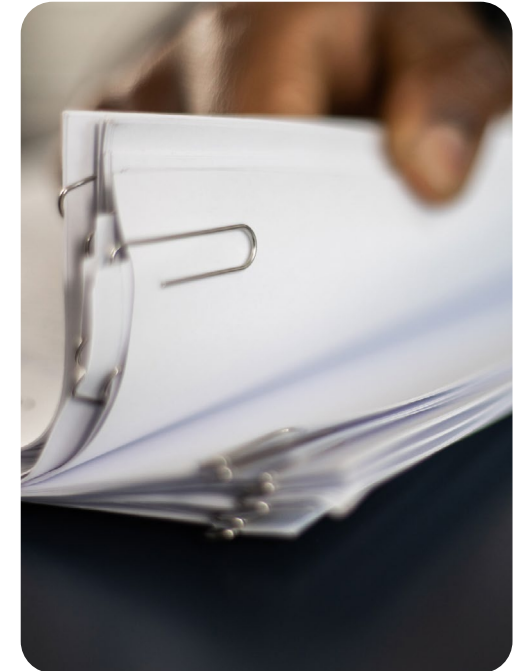
Die Kommunikation eines **weg der Valorisierung** durch Netzwerkfähigkeiten stellt den Migranten vor das **das Problem, wie sie ihre Fähigkeiten ausdrücken und kommunizieren können**.

Wir haben gesehen, dass die Erstellung eines **Curriculums/Portfolios** der eigenen Fähigkeiten sowohl für den Migranten als auch für den einheimischen Arbeitnehmer notwendig ist, um bewertet zu werden und auf seinem Weg die Erinnerung an seine persönlichen und beruflichen Erfahrungen mitzunehmen, auch um größere **Möglichkeiten der Mobilität** in den Ländern der Europäischen Union zu haben.

Andererseits ist es für Migranten schwieriger, ihre beruflichen und sozialen Integrationsfähigkeiten mitzuteilen, was auf Barrieren wie den angemessenen Gebrauch der **Sprache, kulturelle Unterschiede** und weniger Vertrauen in die **sozialen Verhaltensweisen** des Ankunftslandes zurückzuführen ist.

Es könnte auch ein **technisches und technologisches Defizit** bestehen, das den Weg zur sozialen und beruflichen Integration erschwert.

Das Vorhandensein von öffentlichen Einrichtungen, gemeinnützigen Vereinen und anderen Akteuren des Sozial- und Wirtschaftssystems kann jedoch dazu beitragen, diese Hindernisse zu beseitigen, wenn sie in Form eines **Netzwerks** mit gemeinsamen Zielen der Integration von Migranten organisiert sind.



2.1.1. Multiple-Choice-Fragen

Frage 1: Welchen Zweck verfolgt die von der Europäischen Kommission ausgearbeitete Anerkennung früherer Lernerfahrungen (Recognition of Prior Learning - RPL)?

- A) Möglichkeit der Anerkennung der von den Migranten in ihren Ländern erworbenen Bildung/Ausbildung.
- b) Migranten eine schnelle Anerkennung ihrer Rechte als Flüchtlinge zu ermöglichen.
- C) Klassifizierung von Migranten auf der Grundlage ihrer Arbeitsfähigkeiten.

Frage 2: Was ist ein Portfolio of Evidence (PoE) für Migranten?

- A) Es ist eine Sammlung von Dokumenten, die benötigt werden, um durch die EU-Länder reisen zu können.
- B) Es ist das Gesamtdokument für den Erwerb von Rechten zum Aufenthalt in der EU als legaler Flüchtling/Arbeitnehmer.
- C) Es handelt sich um einen schriftlichen Überblick über die Bildungs- und Berufsziele der Migranten und die entsprechenden Nachweise.

KORRIGENDUM

Frage	Antwort
1	A
2	C

2.2. Instrumente zur Arbeitsplatzbewertung und beruflichen Aufwertung

Bevor wir uns den Instrumenten zuwenden, die für die Arbeitsbewertung und die berufliche Aufwertung in multikulturellen Teams in der Landwirtschaft verwendet werden können, müssen wir die Frage beantworten:

"Sind die Instrumente zur Arbeitsbewertung und beruflichen Valorisierung wichtig und warum?"
Die Antwort lautet **JA**.



Die Instrumente zur Arbeitsbewertung und beruflichen Valorisierung sind wichtig, weil:

1. Alle Teammitglieder werden unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund nach denselben Kriterien bewertet, so dass Diskriminierungserscheinungen im Zusammenhang mit ethnischer Zugehörigkeit, Kultur und Nationalität ausgeschlossen sind. Dies führt zu einem Zusammenhalt unter den Teammitgliedern und einer effektiven Zusammenarbeit, die Kollisionen vermeidet.
2. Diese Instrumente helfen, die Leistung von Einzelpersonen und damit auch von Teams zu bewerten. Daher können Korrekturmaßnahmen ergriffen und neue Strategien entwickelt werden.
3. Durch die Bewertung werden Stärken und Schwächen aufgedeckt, so dass die Entwicklung von Fähigkeiten gezielter erfolgen kann. Andererseits können die Stärken zum Vorteil des Teams und des Unternehmens genutzt werden.
4. Das Gefühl der Objektivität und Fairness stärkt die Moral und die Motivation der multikulturellen Teams in der Landwirtschaft. Wir dürfen nicht vergessen, dass in den meisten Fällen Gewalt, Krieg und Verfolgung die Gründe sind, die sie zur Auswanderung veranlasst haben.

Die Instrumente zur Arbeitsbewertung und beruflichen Aufwertung multikultureller Teams in der Landwirtschaft sind wichtig, da durch diesen Prozess Schwächen und Stärken aufgedeckt werden, was die Möglichkeit für Korrekturmaßnahmen und die Nutzung neuer Möglichkeiten zur Stärkung des landwirtschaftlichen Unternehmens bietet.

Darüber hinaus müssen die eingesetzten Instrumente die unterschiedlichen Perspektiven, Fähigkeiten und kulturellen Hintergründe der Teammitglieder berücksichtigen, um unvoreingenommen zu sein.

Die Leistungsbewertung wird durchgeführt, um die Leistung der einzelnen Teammitglieder, aber auch die Leistung ganzer Teams zu beurteilen.

Beispiele für Instrumente zur Leistungsbewertung und professionellen Valorisierung gibt es in verschiedenen Formen, die im Folgenden vorgestellt werden.



STEP EINS 01

Leistungsindikatoren festlegen

Es ist sehr wichtig, die Leistungsindikatoren zu bestimmen und festzulegen, die Ihnen bei der Bewertung der Arbeit und der beruflichen Aufwertung helfen werden. Die Leistungsindikatoren sollten quantitativ (Produktivität, Ertrag, Arbeitszeit) und qualitativ (Kommunikationsfähigkeit, Teamarbeit, kulturelle Sensibilität) sein.

Passen Sie die Bewertungskriterien an

Die Kriterien können jedes Mal anders sein, wenn sich die Zusammensetzung der Belegschaft ändert. Sie sollten die aktuelle Situation widerspiegeln und die Herausforderungen und Chancen unter Berücksichtigung des unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds widerspiegeln.

STEP DREI 03

Organisation von Ausbildung und Unterstützung

Organisieren Sie Schulungen und Unterstützung für die Teammitglieder, um ihnen den Bewertungsprozess, die Notwendigkeit, die Erwartungen und ihre Rolle in diesem Prozess zu erklären und zu vermitteln.

STEP VIER 04

Feedback-Mechanismen

Das Sammeln von Feedback ist der Prozess des Sammelns aller notwendigen Informationen, um die Bewertung durchzuführen.

Da die Ergebnisse für die landwirtschaftliche Organisation von entscheidender Bedeutung sind, weil möglicherweise Korrekturmaßnahmen eingeleitet oder neue strategische Ziele oder Investitionen beschlossen werden, sollte der Sammlung von Daten besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden, damit sie der Realität entsprechen.

Einholung von Feedback aus verschiedenen Quellen, z. B. von Teamleitern, externen Stakeholdern und Mitarbeitern

Die Teammitglieder sollten ermutigt werden, sich zu ihrer Arbeit zu äußern.

- Quantitative Zahlen
- Qualitative Daten
- Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert waren
- Techniken, die sie angewandt haben
- Chancen, die sie sehen
- Vorschläge

MILIMAT



Nach Abschluss der Arbeitsbewertung und der Verarbeitung der Ergebnisse können die Teammitglieder, die alle Ziele erreicht haben und über alle Voraussetzungen für ihre Entwicklung im Team verfügen, beruflich aufgewertet werden.

Die berufliche Valorisierung, auch bekannt als berufliche Anerkennung, ist ein wesentlicher Aspekt zur Förderung der Motivation, der Arbeitszufriedenheit und des beruflichen Fortkommens in multikulturellen landwirtschaftlichen Teams.

Im Folgenden werden Wege zur Verbesserung der beruflichen Valorisierung aufgezeigt.



WEGE ZUR VERBESSERUNG DER BERUFLICHEN VALORISIERUNG

LEISTUNGEN ANERKENNEN

Anerkennung ihres Beitrags zu den Zielen des landwirtschaftlichen Unternehmens.

EINRICHTUNG EINES BELOHNUNGSSYSTEMS MIT FINANZIELLEN ANREIZEN

Bieten Sie finanzielle Belohnungen wie Prämien, Gehaltserhöhungen oder leistungsbezogene Provisionen an, um bemerkenswerte Leistungen anzuerkennen und die Teammitglieder zu motivieren, ihre Ziele zu erreichen.

ANERKENNUNG DER VERSCHIEDENEN FÄHIGKEITEN UND FACHKENNTNISSE

Erkennen Sie die unterschiedlichen Fähigkeiten, Fachkenntnisse und Erfahrungen an, die Teammitglieder mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund mitbringen, und schätzen Sie sie. Heben Sie die einzigartigen Perspektiven, Kenntnisse und kulturellen Einsichten hervor, die sie einbringen.



WEGE ZUR VERBESSERUNG DER BERUFLICHEN VALORISIERUNG

ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

Bieten Sie Möglichkeiten zur Entwicklung von Fähigkeiten und Schulungen an, die das berufliche Wachstum und die Weiterentwicklung der Teammitglieder unterstützen. Beispiele für Schulungen sind technische Kompetenzen, Führungsqualitäten, interkulturelle Kommunikation und andere Fähigkeiten, die für die landwirtschaftliche Arbeit in einem multikulturellen Umfeld relevant sind.

BEFÖRDERUNGEN UND AUFSTIEGSMÖGLICHKEITEN

Bieten Sie Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg und die Weiterentwicklung innerhalb der landwirtschaftlichen Organisation. Erkennen Sie leistungsstarke Teammitglieder an, indem Sie sie in Führungspositionen befördern oder ihnen Möglichkeiten bieten, neue Fähigkeiten und Fachkenntnisse zu entwickeln.

EXTRA FREIZEIT

Belohnen Sie außergewöhnliche Leistungen und Erfolge mit zusätzlicher bezahlter Freizeit oder verlängerten Urlaubstagen. Dies gibt den Teammitgliedern die Möglichkeit, sich zu erholen, zu entspannen und wertvolle Zeit mit ihren Familien und Gemeinden zu verbringen.

TEAMBILDENDE AKTIVITÄTEN

Organisieren Sie teambildende Aktivitäten, Klausurtagungen oder gesellschaftliche Veranstaltungen, die multikulturelle Teammitglieder zusammenbringen, um Erfolge zu feiern, Beziehungen zu stärken und ein Gefühl der Zugehörigkeit und Gemeinschaft zu fördern.

2.2.1. Multiple-Choice-Fragen

Frage 1: Welche Strategien gibt es zur Förderung der beruflichen Aufwertung in multikulturellen landwirtschaftlichen Teams?

- A) Finanzielle Anreize wie Prämien und Gehaltserhöhungen anbieten
- B) Bereitstellung von Möglichkeiten zur Entwicklung von Fähigkeiten und zur Weiterbildung
- C) Möglichkeiten zum beruflichen Aufstieg und zur Beförderung bieten
- D) Alle der oben genannten Punkte

Frage 2: Welche der folgenden Angaben sollten Teammitglieder bei der Arbeitsbewertung machen?

- A) Quantitative Zahlen
- B) Qualitative Daten
- C) Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert waren
- D) Alle der oben genannten Punkte

KORRIGENDUM

Frage	Antwort
1	D
2	D





MILIMAT

Modul 3

Kommunikation, berufliche Valorisierung und Vernetzung

Teil III

- Vernetzung mit Sozialpartnern und öffentlichen Einrichtungen

Von Massimo Canalicchio - CIA Agricoltori Italiani Umbria

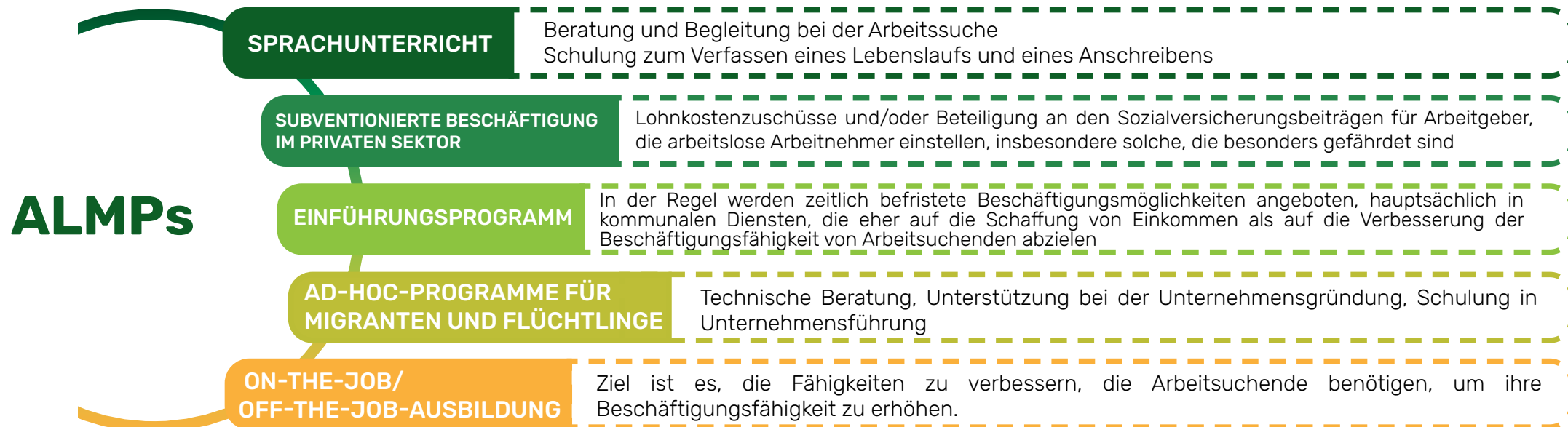
- Verwaltung der Beziehungen und gemeinsame Arbeit mit den Gastgewerbezentren

Von INASO-PASEGES

3.1. Netzwerkarbeit mit Sozialpartnern und öffentlichen Einrichtungen

Die Bedeutung der Vernetzung zwischen Sozialpartnern und öffentlichen Einrichtungen wurde als eine der vielversprechendsten Strategien hervorgehoben, um Probleme bei der Organisation von Aktivitäten zu vermeiden, Migranten aufzunehmen, ihre Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten zu verbessern und ihre Integration in ländlichen Gemeinden zu erleichtern.

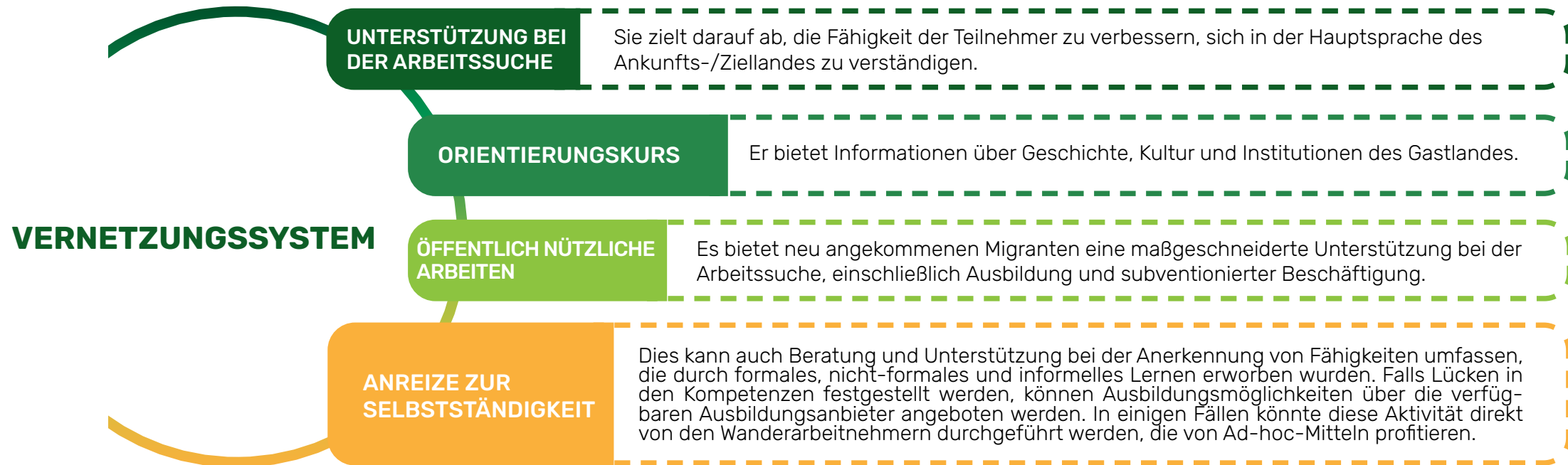
Es gibt spezifische Programme, die hauptsächlich für Zuwanderer und gegebenenfalls für Flüchtlinge konzipiert sind, die in die aktiven Arbeitsmarktprogramme (ALMP) einbezogen sind und teilweise - mit Ausnahme von Sprachkursen - auch für einheimische Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung suchen, getestet werden:



MILIMAT

Das **Vernetzungssystem** zur Erleichterung eines Integrationsprogramms für Migranten muss notwendigerweise von den Nachweisen der Unterlagen ausgehen, die den Fall unterstützen. In dieser Phase kann der Migrant, sobald er entsprechend seiner Integrations- und Arbeitsfähigkeiten betreut wird, Zugang zu den Dienstleistungen erhalten, die das **netzwerk der Aufnahmezentren** der verschiedenen Ebenen, den **NGOs, die** der Unterstützungsarbeit, den **gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden** können miteinander in Verbindung treten und Ausbildungs-, Wohn- und Arbeitsvermittlungsmöglichkeiten anbieten, zusammen mit den **gemeinden** und den **arbeitsämter**.

Auf der Ebene der Beschäftigung kann diese Vernetzungsaktion durch eine Reihe bestehender Dienstleistungen Früchte tragen:



MILIMAT

Sozialpartner und öffentliche Einrichtungen können zusammenarbeiten, um Wanderarbeitnehmern alle Informationen, Anleitungen und Schulungen zur Verfügung zu stellen, die sie benötigen, um mit den Angeboten der Arbeitgeber übereinzustimmen.

Im Folgenden sind die praktischen Dienstleistungen aufgeführt, die vermittelt werden können:



MILIMAT

Der öffentliche Teil des Vernetzungssystems sollte für die Information und Beratung über potenzielle Arbeits- und Wohnangebote zuständig sein.

Die NRO-Organisationen können in Zusammenarbeit mit den beteiligten Pilot- oder Sozialbetrieben den Migranten Schulungen zu landwirtschaftlichen Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten anbieten, die sie auf die Praktika in den Betrieben vorbereiten, die dem Netzwerk derjenigen angehören, die Arbeit für Migranten suchen.

Neben den beteiligten Institutionen, Sozial- und Arbeitsämtern, NROs und landwirtschaftlichen Betrieben können auch andere private Einrichtungen einbezogen werden:

Private Arbeitsvermittlungsagenturen

Der aktuelle Trend zeigt, dass immer mehr Migranten von privaten Arbeitsvermittlern angeworben werden, die Informationen über Arbeitsmöglichkeiten für Arbeitssuchende bereitstellen. Diese Dienste könnten dazu beitragen, die Schwarzarbeit zu bekämpfen und Landwirten Informationen über verfügbare Schulungen in den sprachlichen, sozialen und beruflichen Bereichen der Aufnahmeländer zu geben.

Anwerbung durch öffentliche Dienste in den Zielländern

Ein potenzieller Migrant kann auch Arbeitsplätze finden, indem er auf öffentliche Datenbanken zugreift, die von den Arbeitsämtern in vielen Ländern veröffentlicht werden, wenn diese zusammenarbeiten, um eine gemeinsame Datenbank zu erstellen.

MILIMAT

Innerhalb dieses auf Netzwerken basierenden Modells ist ein Teil natürlich auch anderen Kategorien zuzuordnen, die an der Beschäftigung von Migranten in der Landwirtschaft interessiert sind:

Direkte Anwerbung durch den Arbeitgeber

Migranten können auch vom Arbeitgeber direkt aus dem Ausland oder bei ihrer Ankunft eingestellt werden. In diesem Fall findet die Ausbildung auf dem Hof statt, aber mit Nebenverpflichtungen für Sprach-, Sozial- und Kulturkurse und Zusammenarbeit für Arbeits- und Reisevisa mit privaten Agenturen und vertraglichen Beziehungen über die Arbeitsämter.

Anwerbung durch Vernetzung

Das bereits beschriebene Netzwerksystem kann ein wichtiger Faktor bei der Bewältigung der steigenden Zahl von Wanderarbeitern und bei der vorbereitenden Ausbildung werden.

Es wäre notwendig, einen Kontrollraum zu schaffen, der in der Lage ist, das Vernetzungssystem zu verbinden und die Fähigkeiten des Systems im Rahmen des Integrationsmodells zum Einsatz zu bringen.



3.1.1. Multiple-Choice-Fragen

Frage 1: Warum ist eine Vernetzung zwischen öffentlichen Einrichtungen und Sozialpartnern notwendig?

- A) Weil es sich um einen Integrationsprozess handelt, bei dem beide Seiten gewinnen, angefangen von der Aufnahme von Knotenpunkten bis hin zur Ausbildung/Vermittlung
- B) Weil die öffentlichen Einrichtungen verpflichtet sind, die Bedürfnisse der Sozialpartner zu erfüllen
- C) Es gibt keine Ebene der Netzwerkzusammenarbeit, da die öffentlichen Einrichtungen die einzigen Verantwortlichen sind

Frage 2: Welches sind die wichtigsten Dienstleistungen, die im Rahmen des Netzwerks angeboten werden können?

- A) Zuweisung eines Praktikumsplatzes, psychologische Unterstützung, Überprüfung der Sprachkenntnisse
- B) Überprüfung der beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, Leistungseinstufung für verfügbare Arbeitsplätze
- C) Unterstützung bei der Arbeitssuche, Orientierungskurs, nützliche öffentliche Arbeiten, Anreize zur Selbstständigkeit

3.1.1. Multiple-Choice-Fragen

Frage 3: Welche praktischen Dienstleistungen kann das Netzwerk anbieten?

- A) Wohnungslösungen, Organisation des Transports zur Arbeit, Legalisierung von Dokumenten
- B) Registrierung, Prüfung, Identifizierung, Entscheidung, endgültige Erfüllungen
- C) Familienzusammenführung, Unterstützung durch Wohltätigkeitsorganisationen, persönliche Unfallversicherung

Frage 4: Welchen Nutzen kann eine Datenbank haben, die vom Netzwerk oder Sozialpartner angeboten wird?

- A) Das Hauptziel einer nützlichen Datenbank ist der Kontakt für die reguläre Arbeitsvermittlung
- B) Hauptziel ist es, Arbeitssuchende aufzulisten, die denjenigen zur Verfügung stehen, die Arbeit anbieten
- C) Das allgemeine Ziel besteht darin, Arbeitgebern persönliche Informationen über Arbeitssuchende zur Verfügung zu stellen

KORRIGENDUM

Frage	Antwort
1	A
2	C
3	B
4	A

3.1.2. Referenzen

- Giarè F., Ricciardi G., Borsotto P. *Migranten, Arbeitnehmer und Prozesse der sozialen Eingliederung in Italien: Die Möglichkeiten, die die soziale Landwirtschaft bietet. Nachhaltigkeit* 2020, 12, 3991; doi:10.3390/su12103991.
- Corrado, A.; de Castro, C.; Perrotta, D. *Migration und Landwirtschaft: Mobility and Change in the Mediterranean Area*; Routledge: London, UK, 2016; ISBN 9780367200121.
- Hoggart, K.; Mendoza, C. *Afrikanische Arbeitsmigranten in der spanischen Landwirtschaft*. Sociol. Ländlich. 1999, 39, 538–562.
- Morén-Alegret, R.; Solana, M. *Ausländische Einwanderung in spanische ländliche Gebiete und Kleinstädte: Aktuelle Situation und Perspektiven*. Finisterra 2012, 39, 21–38.
- Kasimis, C.; Papadopoulos, A.G.; Zacopoulou, E. *Migrants in rural Greece*. Sociol. Ländlich. 2003, 43, 167–184.
- Kasimis, C.; Papadopoulos, A.G. *Die multifunktionale Rolle der Migranten im griechischen ländlichen Raum: Auswirkungen auf die ländliche Wirtschaft und Gesellschaft*. J. Ethn. Migr. Stud. 2005, 31, 99–127.

3.2. Verwaltung der Beziehungen und gemeinsame Arbeit mit den Unterbringungszentren

Die Rolle der Beherbergungsbetriebe ist von entscheidender Bedeutung, da sie einen stabilen Rahmen für die Unterbringung bieten, der nicht nur die grundlegenden Lebens- und Sozialbedürfnisse der Migranten abdeckt, sondern auch ihre pädagogischen und Lernbedürfnisse.

Die von den Gastfreundschaftszentren angebotenen Dienstleistungen betreffen die Unterbringung und Verpflegung, die Information der Gäste über ihre Rechte und Pflichten im Gastland, ihre psychosoziale Unterstützung, die Erleichterung des Zugangs zu Gesundheitsdiensten, die Bereitstellung von grundlegenden Artikeln der Körperpflege, Kleidung und Schuhen, das Erlernen der Landessprache sowie den Zugang zu Ausbildungs- und Kompetenzentwicklungsprogrammen.



Um die Rolle der Gastfreundschaftszentren und die Bedeutung des Aufbaus von Beziehungen zu ihnen besser zu verstehen, können wir einfach die Frage beantworten:

"Warum ist es wichtig, gute Beziehungen zu Gastfreundschaftszentren zu haben und mit ihnen zusammenzuarbeiten?"



UNTERKUNFT UND GRUNDBEDÜRFNISSE

Gastgewerbezentren bieten lebenswichtige Dienstleistungen wie Unterbringung, Mahlzeiten und grundlegende Annehmlichkeiten für Wanderarbeitnehmer.

Die Aufrechterhaltung positiver Beziehungen stellt sicher, dass Wanderarbeiter Zugang zu sicheren und komfortablen Unterkünften haben, was für ihr Wohlergehen und ihre Leistungsfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist.



SICHERHEIT UND SCHUTZ

Die Zusammenarbeit mit Beherbergungsbetrieben spielt eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung des Wohlbefindens und der Sicherheit von Wanderarbeitern.

Durch die Zusammenarbeit können landwirtschaftliche Arbeitgeber und Beherbergungsbetriebe Maßnahmen zur Risikominderung, zur Bewältigung von Sicherheitsproblemen und zur effizienten Reaktion auf Notfälle ergreifen und so ein sicheres Umfeld für Wanderarbeitnehmer fördern.



TRANSPORT UND LOGISTIK

Die Gewährleistung eines reibungslosen Transports zwischen den landwirtschaftlichen Betrieben und den Beherbergungsbetrieben ist für die sichere und effiziente Beförderung von Wanderarbeitern von entscheidender Bedeutung.

Durch den Aufbau positiver Beziehungen zu den Aufnahmezentren wird die Transportlogistik rationalisiert und die Unterbrechung des landwirtschaftlichen Betriebs auf ein Minimum reduziert.



SOZIALE UNTERSTÜTZUNG UND ENGAGEMENT FÜR DIE GEMEINSCHAFT

Beherbergungsbetriebe können soziale und Freizeitveranstaltungen organisieren, um den Zusammenhalt der Gemeinschaft zu fördern und die soziale Isolation der Wanderarbeiter zu verringern.

Durch die Zusammenarbeit zwischen landwirtschaftlichen Arbeitgebern und Gastgewerbezentren können Wanderarbeitnehmern Möglichkeiten zur Interaktion geboten werden, um eine unterstützende und integrative Gemeinschaftsatmosphäre zu fördern.



LÖSUNG VON KONFLIKTEN

Der Aufbau enger Beziehungen zu den Beherbergungsbetrieben erleichtert die rechtzeitige Lösung von Konflikten oder Problemen im Zusammenhang mit Unterkünften, Dienstleistungen oder anderen Aspekten.

Eine effektive Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen landwirtschaftlichen Arbeitgebern und Beherbergungsbetrieben spielt eine Schlüsselrolle bei der Lösung von Problemen und der Aufrechterhaltung positiver Arbeitspartnerschaften.

Aus dem vorangegangenen Abschnitt geht hervor, dass gute Beziehungen und eine gemeinsame Arbeit mit den Beherbergungsbetrieben von wesentlicher Bedeutung sind, da wir das Wohlbefinden, die Sicherheit und die Integration der Wanderarbeitnehmer in der Landwirtschaft gewährleisten. Durch eine enge Zusammenarbeit mit den Beherbergungsbetrieben können die Arbeitgeber in der Landwirtschaft ein unterstützendes und integratives Umfeld schaffen, das den Erfolg und die Nachhaltigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe fördert.

Die Frage, die sich nun stellt, lautet:

"Wie können wir gute Beziehungen zu Hospitality Centern aufbauen und pflegen?"

Im Folgenden werden wir einige Vorschläge zu diesem Thema vorstellen.



STEP EINS 01

Recherche und Auswahl von Beherbergungsbetrieben

Der erste Schritt besteht darin, eine Recherche durchzuführen, um die Beherbergungsbetriebe zu finden, die sich in der Nähe des Bauernhofs oder des landwirtschaftlichen Unternehmens befinden. Falls es mehrere gibt, müssen Sie die Entfernung zum Bauernhof oder zum landwirtschaftlichen Betrieb und die Qualität der angebotenen Dienstleistungen berücksichtigen.

STEP ZWEI 02

Aufnahme der Kommunikation und Aufbau einer Verbindung mit dem Beherbergungsbetrieb

Setzen Sie sich mit den ausgewählten Bewirtungszentren in Verbindung, um das Gespräch zu beginnen und Ihr Interesse an einer Partnerschaft zu bekunden. Stellen Sie sich vor, klären Sie Ihre Anforderungen und erkundigen Sie sich, ob sie in der Lage sind, Wanderarbeitnehmer zu beherbergen. Wenn Sie von Anfang an ein gutes Verhältnis aufbauen, ist der Grundstein für eine konstruktive Beziehung gelegt.

STEP DREI 03

Führen Sie Besuche vor Ort durch, um die Einrichtungen zu bewerten

Planen Sie Besuche in den ausgewählten Unterbringungszentren ein, um deren Einrichtungen persönlich zu inspizieren. Berücksichtigen Sie Aspekte wie Sauberkeit, Sicherheit, Kapazität, verfügbare Annehmlichkeiten und Eignung für die Unterbringung von Wanderarbeitnehmern. Nutzen Sie die Gelegenheit zu Gesprächen mit dem Personal in den Unterbringungszentren, um eventuelle Fragen oder Unklarheiten zu klären.

STEP VIER 04

Diskutieren und definieren Sie Begriffe und Erwartungen

Nach der Auswahl des Beherbergungsbetriebs sollten Sie die Bedingungen und Erwartungen für die Zusammenarbeit besprechen. Besprechen Sie Themen wie Preisgestaltung, angebotene Dienstleistungen, Qualität der Unterkunft, Zahlungspläne und besondere Bedürfnisse der Wanderarbeiter.

STEP FÜNF 05

Schließen Sie die Partnerschaft ab

Schließen Sie die Partnerschaft mit umfassenden schriftlichen Vereinbarungen oder Verträgen ab, in denen die Bedingungen festgelegt sind. Sorgen Sie für Klarheit bei der Festlegung der Rollen und Verantwortlichkeiten beider Parteien, einschließlich der Pflichten in Bezug auf Unterkunft, Dienstleistungen, Kommunikation und Konfliktlösung.

STEP SECHS 06

Pflegen Sie eine transparente Kommunikation

Sorgen Sie für eine offene und klare Kommunikation mit den Mitarbeitern der Gastfreundschaftszentren. Legen Sie feste Ansprechpartner und effiziente Kommunikationsmethoden fest, um eine reibungslose Koordination zu gewährleisten. Informieren Sie sie regelmäßig über alle Entwicklungen, Änderungen oder Herausforderungen, die sich ergeben können.

STEP SIEBEN 07

Zeigen Sie Respekt und Dankbarkeit

Zeigen Sie Respekt und Dankbarkeit für die von den Bewirtungszentren angebotenen Dienstleistungen. Erkennen Sie ihren wichtigen Beitrag zur Aufrechterhaltung der landwirtschaftlichen Aktivitäten und des Wohlergehens der Wanderarbeiter an. Drücken Sie Ihre Wertschätzung für ihre Zusammenarbeit und ihr gemeinsames Engagement für den gemeinsamen Erfolg aus.

STEP ACHT 08

Diskutieren und definieren Sie Begriffe und Erwartungen

Reagieren Sie schnell auf alle Fragen oder Bedenken, die von den Mitarbeitern der Bewirtungszentren vorgebracht werden. Wenn Sie diese Angelegenheiten umgehend ansprechen, zeigt dies Ihr Engagement für die Aufrechterhaltung einer positiven Beziehung und die gemeinsame Lösung von Problemen.

STEP NEUN 09

Bieten Sie Unterstützung und Ressourcen an

Bieten Sie den Mitarbeitern von Bewirtungszentren Unterstützung und Ressourcen an, um ihre Fähigkeit zur effektiven Unterbringung von Arbeitsmigranten zu verbessern. Dies kann Schulungen zur kulturellen Sensibilität, zur sprachlichen Unterstützung, zu Sicherheitsverfahren oder zum Umgang mit spezifischen Bedürfnissen von Wanderarbeitnehmern beinhalten.

STEP TEN 10

Nachhaltige Zusammenarbeit kultivieren

Pflegen Sie eine dauerhafte Partnerschaft mit den Gastgewerbezentren, die auf Vertrauen, gegenseitigem Respekt und gemeinsamen Zielen beruht. Überprüfen Sie die Partnerschaft in regelmäßigen Abständen, holen Sie Feedback von allen Beteiligten ein und erkunden Sie Möglichkeiten zur kontinuierlichen Weiterentwicklung.

3.2.1. Multiple-Choice-Fragen

Frage 1: Wie kann die Zusammenarbeit mit Gastgewerbezentren zur kulturellen Integration von Wanderarbeitnehmern in der Landwirtschaft beitragen?

- A) Indem sie Zugang zu Sprachhilfe und kulturellen Orientierungsprogrammen bieten
- B) Durch die Organisation von Sozial- und Freizeitaktivitäten zur Förderung des Zusammenhalts der Gemeinschaft
- C) Durch die Erleichterung der Transportlogistik zur Verbesserung der Interaktion zwischen den Arbeitnehmern
- D) Durch die Einführung von Sicherheitsprotokollen, um ein unterstützendes und integratives Umfeld zu gewährleisten

Frage 2: Warum ist es wichtig, sich bei der Zusammenarbeit mit Gastgewerbebetrieben umgehend um Probleme zu kümmern?

- A) Um die Sicherheit der Arbeitsmigranten zu gewährleisten
- B) Um positive Beziehungen zu fördern und Vertrauen zu erhalten
- C) Um die kulturelle Integration und das Engagement der Gemeinschaft zu fördern
- D) Um eine reibungslose Transportkoordination zu gewährleisten

KORRIGENDUM

Frage	Antwort
1	A
2	B





Partner



pistes solidaires



Co-funded by
the European Union

Finanziert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für sie verantwortlich gemacht werden.