**Impressum**
**Stand:** Dezember 2012
**Für den Inhalt verantwortlich:**
WKÖ, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit
Österreichischer Integrationsfonds
Arbeitsmarktservice
**Kreation:** WKO Inhouse Media
**Fotos:** J. Apostol, Foto4u event- picture- printing, S. Feiner, G. Weinkirn, F. Neumayr, paparazzi1.net
**Druck:** AV+Astoria, 1030 Wien

Der Inhalt dieser Publikation wurde mit größter Sorgfalt recherchiert, Fehler im Bearbeitungsvorgang sind dennoch nicht auszuschließen. Eine Haftung für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte kann trotz sorgfältiger Prüfung nicht übernommen werden. Die Projektinitiatoren übernehmen keinerlei Haftung für eventuelle Schäden oder Konsequenzen, die insbesondere durch die direkte oder indirekte Nutzung der angebotenen Inhalte entstehen.

©2012 Wirtschaftskammer Österreich, Österreichischer Integrationsfonds, Arbeitsmarktservice Österreich

**Wirtschaftskammern Österreichs**
MMag. Margit Kreuzhuber
mentoring@wko.at

**Österreichischer Integrationsfonds**
Mag. Michael Huber-Strasser
mentoring@integrationsfonds.at

**Arbeitsmarktservice**
Mag. Bettina Huber
bettina.huber@ams.at

gefördert durch Mittel aus

Mentoring *für* MigrantInnen

# Mentoring für MigrantInnen

**Das Programm. Die Ergebnisse. Die Perspektiven.**

# Mentoring *für* MigrantInnen

wko.at/mentoring


Migration und Integration als Schlüsselfaktor für die Zukunft ..... 4

Das Programm, die Ziele ..... 5

Die ProgrammteilnehmerInnen ..... 6

Ablauf von „Mentoring für MigrantInnen“ ..... 9

Nutzen und Ergebnisse ..... 13

Auszeichnungen und Erfolge ..... 15

Finanzierung ..... 15

Erfahrungsberichte ..... 16

Schlusswort ..... 23

## 1. Migration und Integration als Schlüsselfaktor für die Zukunft

Rund 19 % der in Österreich lebenden Menschen haben einen Migrationshintergrund. In den letzten Jahren machte die Zuwanderung aus dem Ausland bereits 95 % des Bevölkerungswachstums in Österreich aus. Ohne Zuwanderung würde laut OECD allein bis zum Jahr 2025 die Zahl der 20 – 24 jährigen Menschen um ein Viertel zurückgehen. Die Themen Migration und Integration werden in Zukunft stärker an Bedeutung gewinnen. Eines der wesentlichsten Kriterien für einen erfolgreichen Integrationsprozess ist die Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Wirtschaft und Gesellschaft werden zunehmend internationaler. In Österreich werden bereits mehr als die Hälfte aller Waren und Dienstleistungen exportiert, auch die Mobilität steigt. Österreich ist aufgrund seiner Lage im Herzen Europas ein attraktiver Headquarter-Standort. Viele hier lebende Personen mit Migrationshintergrund haben ihre Wurzeln in den Wachstumsregionen Ost- und Südosteuropas. In Wien weist sogar rund ein Drittel der Bevölkerung ost- oder südosteuropäischen Migrationshintergrund auf.

Die Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund für die Wirtschaft werden zum Teil deutlich unterschätzt. Insbesondere für international agierende Unternehmen sind Sprachenkenntnisse, Auslandserfahrung und Mobilität wichtige Kriterien bei der Besetzung von offenen Stellen.

ZuwandererInnen erfüllen viele dieser Voraussetzungen und können damit einen wertvollen Beitrag zur Unternehmensentwicklung leisten. Vor allem die Vertrautheit mit Länderspezifika, wie etwa spezifisches Marktwissen, Geschäftsabläufe, Mentalität und Kultur ist für Unternehmen attraktiv. Der Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund kann auch die Akzeptanz des österreichischen Unternehmens in den jeweiligen Zielländern steigern.

## 2. Das Programm , die Ziele

Viele in Österreich lebende Personen mit Migrationshintergrund haben zwar das nötige Rüstzeug für die Aufnahme einer Beschäftigung, was ihnen allerdings fehlt, sind Kontakte und informelle Kenntnisse über den Arbeitsmarkt. In Österreich nutzen derzeit mehr als 78 % der Jobsuchenden auch persönliche Netzwerke.

Das Programm „Mentoring für MigrantInnen" der Wirtschaftskammern Österreichs (WKO), des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) und des Arbeitsmarktservice (AMS) unterstützt qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund beim Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Integration.

Durch „Mentoring für MigrantInnen" können Österreichs Unternehmen kulturelle Vielfalt als wirtschaftlichen Wettbewerbsvorteil nutzen. Die Internationalisierung der heimischen Wirtschaft wird durch die Erschließung des Potenzials an qualifizierten Arbeitskräften gefördert. Außerdem werden Unternehmungsgründungen durch qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund unterstützt.

Es handelt sich dabei um ein im deutschsprachigen Raum einzigartiges Programm in dieser Form. MentorInnen ersetzen jedoch nicht das Arbeitsmarktservice, das für Jobvermittlung und Kurswahl zuständig ist. Weiters sind (fachliche) Trainings oder (Psycho-) Therapie ebenfalls nicht Teil des Mentoringprogramms.

**Mentoring** ist eine Austauschbeziehung zwischen zwei Personen, die sich auf eine bestimmte Aufgabe oder ein bestimmtes Ziel bezieht: die MentorInnen sind meist erfolgreiche Führungspersonen, die über jene Kenntnisse und Erfahrungen verfügen, die die Mentees für die Bewältigung von konkreten Aufgaben oder nächsten Entwicklungsschritten benötigen.

## 3. Die ProgrammteilnehmerInnen

**Mentees:**

Das Programm „Mentoring für MigrantInnen" richtet sich an Personen mit Migrationshintergrund, die als Mindestqualifikation einen Lehrabschluss oder eine höhere Ausbildung sowie ausreichende Deutschkenntnisse aufweisen und Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben. BewerberInnen aus allen Kontinenten nehmen am Programm teil. Mentees bringen wertvolle Skills mit und verfügen über Ausbildungen insbesondere im wirtschaftlichen oder technischen Bereich.

**MentorInnen:**

Gut vernetzte AkteurInnen der Wirtschaft mit ausreichend beruflicher Erfahrung und sozialer Kompetenz stehen ehrenamtlich als MentorInnen qualifizierten Personen mit Migrationshintergrund (Mentees) unterstützend zur Seite und gehen individuell auf die Mentees ein.

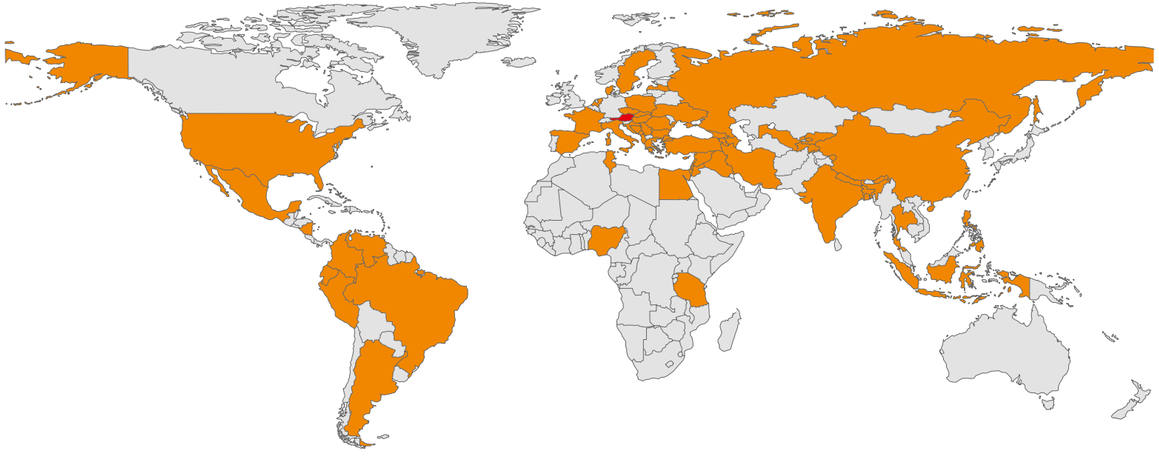
Es nehmen UnternehmensvertreterInnen aus den verschiedensten Branchen teil. Neben einigen großen Unternehmen sind auch eine beträchtliche Zahl an Personen aus KMUs vertretent. Zahlreiche MentorInnen engagieren sich über mehrere Programmdurchgänge hinweg.

„Mentoring für MigrantInnen" lebt von der Vielfalt und dies spiegelt sich auch in unseren ProgrammteilnehmerInnen wider. Hier ein kleiner Überblick über die Branchen der MentorInnen und Herkunftsländer der Mentees aus einem vergangenen Durchgang:

**Branchen MentorInnen**

- Banken und Versicherungen
- Sprachdienstleistungen
- Öffentlicher Dienst
- Bauwesen
- Handel
- Kultur
- PR, Werbung und Marketing
- Immobilien
- Personalberatung
- Finanzdienstleistungen
- Tourismus
- IT & Services
- Unternehmensberatung
- Telekommunikation
- Umwelttechnik
- Marktforschung
- Medien/Presse
- Transport und Logistik
- Lebens- und Sozialberatung
- Pharmazeutik
- Training und Coaching
- ...

**Herkunftsländer Mentees**



MentorInnen

- kommunizieren klar ihre Erwartungen
- vermitteln Know-How über die Arbeitswelt und ihre Herausforderungen und geben konkrete Tipps und Hilfestellungen
- erkennen die Kompetenzen und unterstützen die Entwicklung der Potenziale ihrer Mentees
- nützen ihre Netzwerke und ihren beruflichen Informationsvorsprung, damit ihre Mentees erfolgreich am Arbeitsmarkt Fuß fassen können

## Mentees

- kommunizieren klar ihre Erwartungen
- üben ihre Eigeninitiative und Eigenständigkeit
- überzeugen durch ihre Lernbereitschaft
- sind offen, sich mit ihren MentorInnen über ihren kulturellen Hintergrund auszutauschen

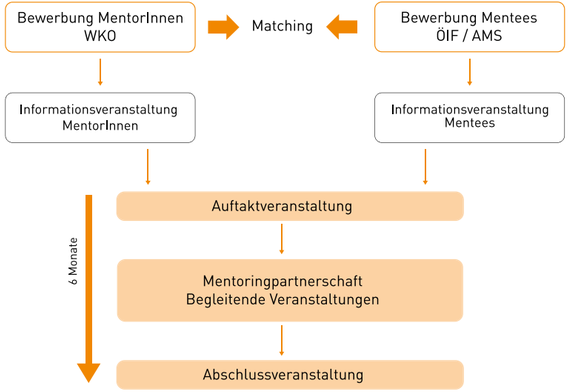
## 4. Ablauf von „Mentoring für MigrantInnen“

Im Programm „Mentoring für MigrantInnen“ ist die flexible und individuell gestaltbare Mentoringpartnerschaft in einen klaren, strukturierten Rahmen eingebettet. Die fachliche Begleitung wird von den ProgrammträgerInnen unter Beiziehung von Diversity- und Mentoring-ExpertInnen durchgeführt.

### Bewerbungsphase

Als direkte Verbindungsstelle zu den Unternehmen stellt die Wirtschaftskammer Kontakte zu möglichen MentorInnen her. Unternehmen erfahren in persönlichen Gesprächen, über die Medien, in Mailings oder über das Internet vom Programm „Mentoring für MigrantInnen“.

Die Mentees werden durch gezielte Information durch das AMS und den ÖIF, zielgruppenspezifische Vereine und NGOs zur Teilnahme motiviert. Sie werden sorgfältig in einem Bewerbungsverfahren, bestehend aus einer schriftlichen Bewerbung und einem persönlichen Gespräch, ausgewählt.



## Schritte zur Teilnahme am Programm

MentorInnen

E-Mail mit Kontaktdaten an mentoring@wko.at

↓

Telefonisches Informationsgespräch

↓

Ausfüllen eines Fragebogens für ein optimales Matching

Mentees

Übermittlung von Motivationsschreiben und aktuellem Lebenslauf an mentoring@integrationsfonds.at

↓

Bewerbungsverfahren (schriftlich und mündlich)

## Der Matchingprozess

Herzstück des Mentoringprogramms ist das Matching, also das Zusammenführen von MentorInnen und Mentees. Das Matching erfolgt gemeinsam durch die ProgrammträgerInnen. Das Finden von passenden Mentoringpaaren ist ausschlaggebend für einen guten Verlauf der Mentoringpartnerschaft und erfordert daher besondere Aufmerksamkeit und Fingerspitzengefühl.

Beim Matching werden insbesondere berufliche (z.B. Branche, Ausbildung) und regionale (z.B. Zielmärkte der Unternehmen, Herkunftsregion der Mentees) Spezifika und Sprachkenntnisse berücksichtigt. Ziel ist ein gegenseitiger erfolgsbringender Austausch.

**Zwei Beispiele aus dem Matching:**

- Ein Mentee mit einer IT-Ausbildung findet eine Mentorin, die im IT-Bereich tätig ist.
- Eine Führungskraft eines Unternehmens, das rege Geschäftsbeziehungen nach Serbien pflegt, findet einen Mentee mit serbischen Wurzeln.

Erfahrungen aus vergangenen Durchgängen zeigen, dass die überwiegende Mehrheit von MentorInnen und Mentees mit dem Matchingergebnis zufrieden ist. Wenn sich im Einzelfall dennoch bereits am Beginn Barrieren in der Mentoringpartnerschaft zeigen, so werden nach den entsprechenden Kriterien neue MentoringpartnerInnen gematcht.

## Informationsveranstaltung

Sowohl MentorInnen als auch Mentees werden in einem Eingangstraining auf die Mentoringpartnerschaft vorbereitet. Dabei werden insbesondere folgende Themen behandelt:

- Was ist Mentoring?
- Einführung zum Programm
- Rolle von MentorInnen und Mentees
- Ablauf Mentoringpartnerschaft
- Erwartungen
- Vorstellung des Rahmenprogramms und der AnsprechpartnerInnen

## Auftaktveranstaltung

MentorInnen und Mentees lernen einander bei einer Auftaktveranstaltung kennen. Die Veranstaltung bietet zudem die Möglichkeit der Vernetzung mit anderen MentorInnen und Mentees.

## Die Mentoringpartnerschaft

Zu Beginn der Mentoringpartnerschaft werden Erwartungen und Ziele besprochen sowie die organisatorischen Rahmenbedingungen geklärt - etwa: wie häufig finden Treffen wo statt, wer ergreift die Initiative dafür usw.

Um die Erwartungen des jeweils anderen zu kennen, empfiehlt es sich, einen Erwartungs-Check durchzuführen und das Ergebnis schriftlich festzuhalten.

Der zeitliche Umfang der Mentoringpartnerschaft beträgt rund 5 Stunden pro Monat. Es werden begleitend Trainings, Unternehmensbesuche und weitere Veranstaltungen angeboten, die auch die Vernetzung der TeilnehmerInnen untereinander fördern sollen.

Im Rahmen der Mentoringpartnerschaft stehen den MentorInnen und Mentees fixe Ansprechpersonen aus dem Programm zur Verfügung. Diese begleiten und leisten bei Bedarf konkrete Unterstützung. Die Mentoringpartnerschaft dauert 6 Monate und endet mit einem Abschlussgespräch, bei dem MentorInnen und Mentees Bilanz ziehen und gegenseitig Feedback über den Mentoring-Prozess geben. Selbstverständlich steht es MentorIn und Mentee frei, weiterhin in Kontakt zu bleiben.

## 5. Nutzen und Ergebnisse

Zahlreiche Mentees aus dem Programm können sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt eingliedern. Dabei ist die Vermittlung eines Arbeitsplatzes nicht vorrangiges Ziel des Programms, sondern vielmehr Hilfe zur Selbsthilfe: Mentees erhalten durch das Know-How und die Erfahrung der MentorInnen wertvolle Tools, um sich auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu bewähren.

Befragungen von MentorInnen zeigten, dass rund 85 % auch persönliche Vorteile in der Programmteilnahme sehen. Zahlreiche MentorInnen interessierten sich für eine erneute Teilnahme am folgenden Programmdurchgang.

### DIE ERGEBNISSE EINER MENTORINGBEZIEHUNG UMFASSEN INSBESONDERE:

- Entwicklung eines Karriereplans für die/den Mentee
- Identifizierung und Organisation von Weiterbildung
- Knüpfen von Kontakten
- Optimierung des Bewerbungsprozesses
- Vermittlung von Bewerbungsgesprächen
- Aufbau von Selbstvertrauen in die Stärken der/des Mentees
- Erstellung eines Business Plans für den Weg in die Selbstständigkeit

**Der Nutzen für Mentees**

- Beruflicher Erfolg
- Potenziale entwickeln
- Persönliche Weiterentwicklung
- Berufliche Orientierung
- Perspektivenwechsel
- Motivation
- Selbstvertrauen
- Berufliches Networking
- Reality Check
- Kow-How Transfer
- Erfahrungsaustausch
- Kommunikation
- Konflikt- und Kritikmanagement

**Der Nutzen für MentorInnen**

- Ausbau von Kommunikations- und Coaching-Skills
- Interkulturelle Erfahrungen
- Perspektivenwechsel
- Gesteigerte Selbstreflexion
- Know-How Zugewinn über Arbeitsmarkt
- Erweiterung des persönlichen Netzwerks
- Begegnungen mit anderen MentorInnen

**Der Nutzen für Unternehmen**

- Förderung der Internationalisierung
- Diversity-Effekte (Vielfalt als Chance)
- Aktive Unterstützung zukünftiger Arbeitskräfte
- Zugang zu qualifiziertem Nachwuchs
- Beitrag zu sozialer/gesellschaftlicher Verantwortung (CSR)
- Positionierung als verantwortungsvoller Arbeitgeber
- Employer Branding/Marketing
- Informationen über MigratInnen als Zielgruppe
- für das Unternehemen

**Der Nutzen für die Gesellschaft**

- Interkultureller Dialog
- Konfliktprävention
- Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung
- Potenziale sichtbar machen



## 6. Auszeichnungen und Erfolge

- Sonderpreis der Europäischen Kommission im Rahmen der European Enterprise Promotion Awards (Budapest 2011)
- Nominierung für den Integrationspreis 2011
- Aufnahme in die Best-Practice-Datenbank der EU im Bereich Integration

## 7. Finanzierung

Das Programm „Mentoring für MigrantInnen" wird aus Mitteln der WKO sowie der Internationalisierungsoffensive „go international" (www.go-international.at) finanziert. Der Österreichische Integrationsfonds und das AMS leisten einen Beitrag in Form von Personal- und Sachaufwand / Sachkosten.

„Mentoring für MigrantInnen" wird kontinuierlich weiterentwickelt. Aktuelle Informationen zum Programm „Mentoring für MigrantInnen" finden Sie unter **wko.at/mentoring**, **www.integrationsfonds.at** und **www.ams.at**.

## MENTOR DR. REINHARD ARTAKER

SEIT ÜBER 35 JAHREN SELBSTSTÄNDIGER KAUFMANN IN WIEN

Bereits sechs Wochen nach dem ersten Treffen mit meinem Mentee fand dieser in der Softwareentwicklungsabteilung einer namhaften österreichischen Versicherung eine fixe Anstellung. Entscheidend für den Erfolg der Mentoringpartnerschaft waren aus meiner Sicht folgende Faktoren: Wir haben eine Kurzanalyse seiner bisherigen Entwicklung vorgenommen – was waren die Gründe dafür, dass es am Arbeitsmarkt bisher nicht geklappt hat? Weiters waren praktische Ratschläge und auch „psychologische" Unterstützung des Mentees von Bedeutung. Bessere Deutsch-Kenntnisse, mehr Flexibilität bei der Jobsuche und eine Stärkung des bereits „angekratzten" Selbstvertrauens konnten auf diese Weise erreicht werden.

Zudem haben wir die Vorgangsweise bei der Postensuche systematisiert – wer kommt überhaupt als Arbeitgeber in Frage, wie kontaktiert man potenzielle Arbeitgeber?

Die eigenen Branchenkenntnisse waren dabei natürlich von Vorteil. Insgesamt wurden 700 EDV-Leiter in Österreich angeschrieben. Das empfehle ich auch anderen Mentoren, denn so kann man sich einerseits ansehen, wie sich der Mentee beim Vorstellungsgespräch verhält, und andererseits auch für die richtige Atmosphäre sorgen, die ja für jeden erfolgreichen Abschluss wichtig ist. Im konkreten Fall hat dies sogar dazu geführt, dass mein Mentee schon während eines Vorstellungsgespräches eine fixe Anstellungszusage erhalten hat.

## MENTEE MSC. AHMET ALPER ÖZAĞAÇ

In meiner Studienzeit konzentrierte ich mich auf mein Studium der technischen Mathematik. Nach meinem Studienabschluss konnte ich mich intensiver mit meinen Interessen im Bereich Software-Entwicklung und Design beschäftigen.

Zu Beginn meiner Mentoringpartnerschaft mit Dr. Reinhard Artaker haben wir einander besser kennen gelernt und meine Fähigkeiten diskutiert. Wir machten einen Plan, wie wir weiter vorgehen werden. Bei meinen Bewerbungsgesprächen hat mich mein Mentor persönlich begleitet und betreut. Die kompetente und freundliche Art meines Mentors hat mir sehr geholfen, meine Vorhaben in die Tat umzusetzen. Das Hauptaugenmerk war für mich die deutsche Sprache und die mir unbekannte Situation am Arbeitsmarkt. Auch die fehlende Projekterfahrung im Bereich Softwareentwicklung war für mich ein Stolperstein. Mein Mentor und ich hatten eine sehr freundschaftliche Beziehung. Anderen Mentees kann ich nur raten: habt Vertrauen, seid offen und fähig zu lernen.

MSc. Ahmet Alper Özağaç, geboren 1971 in Istanbul, Türkei, lebt seit 1996 in Wien, wo er an der Technischen Universität sein Studium mit Spezialisierung auf technische Mathematik 2006 abschloss.

## MENTOR DIPL. -KFM. VOLKER BUCHEGGER

Unsere Mentoring-Beziehung war sehr dynamisch. Meine Mentee benötigte nur wenig aktive Hilfe aufgrund ihrer sehr stark ausgeprägten Eigenmotivation. Insgesamt gab es fünf persönliche Treffen plus einige Telefonate. Sie schaffte die Nostrifizierung ihres Studiums ohne meine Hilfestellung und bereits drei Monate nach dem Start des Mentoring- Programms erhielt sie in einem Inkasso-Büro eine Arbeitsstelle. Darüber freue ich mich sehr, denn dort kann sie ihre gesamte Sprachkompetenz der vier Sprachen perfekt einsetzen sowie Kunden im In- und Ausland betreuen. Mein Erkenntnisgewinn aus dem gesamten Mentoring- Prozess ist, dass in diesem Fall meine Tätigkeit als Mentor nicht in der Netzwerkarbeit oder in der Informationsbeschaffung bestand, sondern dass es ausreichte, Hinweise, Ratschläge und Impulse zu geben. Von Beginn an meiner Selbständigkeit hatte ich das große Glück, mit Dr. Andreas Salcher einen hervorragenden Mentor an meiner Seite zu haben. Mentoring basiert auf dem Gedanken von "geben und nehmen". Für mich war es die Möglichkeit in diesem Projekt positive Erfahrungen zurückzugeben. Außerdem reifte in mir die Überzeugung, dass Mentoring eine optimale Möglichkeit bietet MigrantInnen die Integration zu erleichtern. Als Mentor kann man ein wenig die notwendige aber fehlende soziale und emotionale Sicherheit geben, denn eine Beratungsstelle kann diesen persönlichen Kontakt kaum bieten.

## MENTEE MARTA CSÍK

Ich bin vor ungefähr zweieinhalb Jahren aus Serbien nach Österreich gekommen. Mein oberstes Ziel nach meiner Ankunft in Österreich war, dass ich die deutsche Sprache sehr gut beherrschen lerne und dass ich eine passende Arbeitsstelle finde. Um das erstgenannte Ziel zu erreichen, habe ich mich für einen Intensivkurs angemeldet und diesen erfolgreich abgeschlossen. Danach ist es mir gelungen, eine Beschäftigung als Kellnerin zu finden, aber mir war klar, dass dies eine Anstellung mit wenig Zukunftsperspektive war. Schon seit einem Jahr habe ich vorgehabt, meinen Job zu wechseln, es ist mir aber nicht gelungen. Beim AMS habe ich die Broschüre „Mentoring für MigrantInnen" gesehen und mich daraufhin für das Programm beworben.
Gemeinsam mit meinem Mentor, Volker Buchegger, haben wir zuerst unsere bzw. meine Ziele festgestellt. Mein größtes Problem war eigentlich immer, die richtige Branche oder Fachrichtung für mich zu finden. Nach unseren Sitzungen war aber eindeutig, wie es weitergehen soll. Ich habe innerhalb eines Monats eine neue Arbeitsstelle gefunden: Dort kann ich alle Sprachen, die ich spreche, nutzen - besonders Englisch. Dementsprechend habe ich mein Ziel erreicht. Unsere Mentoring-Stunden waren flexibel geplant. Das Programm hat mir dabei geholfen, selbstbewusster und mutiger zu werden, neue Wege herauszufinden, mich besser zu beweisen.

## MENTORIN DKFM. WALTRAUD MAIER-HOLLUNDER

Ich arbeite seit über 30 Jahren als Unternehmensberaterin und Trainerin. Ein Artikel in der „Wiener Wirtschaft" zum Programm „Mentoring für Migranten" hat meine Aufmerksamkeit geweckt, mittlerweile habe ich bereits an allen bisherigen Projektdurchgängen als MentorIn mitgewirkt. Ich bin begeistert von der Idee, einem Menschen meine Erfahrungen aus dem Berufsleben weitergeben zu dürfen.

Die Wahl im Matchingprozess fiel auf uns beide, da ich mich seit einigen Jahren speziell mit den beruflichen Chancen und Problemen der Generation 45plus auseinandersetze und mein Mentee bereits 49 Jahre alt war.

Vom ersten Gespräch an war eine sehr gute Basis da. Mein Mentee ist ein vielseitiger, mehrsprachiger Mensch mit Hochschulbildung. Aufgrund seiner Vorgeschichte wurde er an ein Callcenter vermittelt, wo er zwar seinen Lebensunterhalt verdiente, aber sehr unglücklich war.

Im Mentoringprogramm begann sein Selbstbewusstsein zu wachsen. Mit Erfolg absolvierte mein Mentee auch eine praxisnahe Zusatzausbildung, die ihm als Ergänzung zum Studium den Berufseinstieg wesentlich erleichtern sollte.

Jetzt hat  er nicht nur eine nachgefragte Ausbildung sondern ein selbstbewusstes Auftreten und ein berufliches Netzwerk. Alles das lässt ihn sicher in absehbarer Zeit einen Job finden, der seinen Qualifikationen entspricht.

Als Mentorin bewundere ich die Kraft mit der mein Mentee trotz vieler Rückschläge in seinem Leben immer wieder weiterkämpft. Diese Kraft beeindruckt mich immer wieder auch bei anderen Mentees speziell im „Mentoring für MigrantInnen" Programm.

## MENTEE MAG. OUMAR BAH

Durch Zufall bin ich in das Programm „Mentoring für MigrantInnen" gekommen. Schon beim ersten Treffen mit meiner Mentorin, Frau Dkfm. Maier-Hollunder, merkte ich, dass die Chemie stimmt. Ich fühlte mich von Anfang an bei meiner Mentorin geborgen. Sie gab mir meine Selbstsicherheit wieder, die ich langsam verloren hatte, denn aufgrund meines Alters bin ich ein so genannter älterer Arbeitsloser: Ich dachte immer wieder, ich werde auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gebraucht.

In verschiedenen Gesprächen mit Dkfm. Maier-Hollunder und dank der Bewerbungswerkstatt des AMS, auf die sie mich aufmerksam machte, lernte ich, wie ich meinem Lebenslauf eine persönlichere Note geben und meine Erfahrungen und Fähigkeiten herausstreichen kann. Darüber hinaus kamen wir darauf, dass eine Ausbildung zum Trainer mein Potenzial und meine Chancen, eine qualifiziertere Tätigkeit zu finden, erhöhen könnte. Meine Mentorin unterstützte mich erfolgreich bei der Finanzierung des Lehrgangs durch das AMS.

Noch etwas Wertvolles nehme ich aus dem Programm mit: die Notwendigkeit, in Netzwerke eingebunden zu sein, denn ich war bis jetzt ein ziemlich einsamer Kämpfer, was zweifellos viele Nachteile mit sich bringt.

Ich hoffe nun, mithilfe der neu gewonnenen Erfahrungen und Netzwerke und der eben absolvierten Trainerausbildung durchstarten zu können. Ich bin auf jeden Fall sehr dankbar, an diesem Programm teilgenommen zu haben und kann es nur weiter empfehlen.

## SCHLUSSWORT
## INTERVIEW MIT BM DR. REINHOLD MITTERLEHNER

Dr. Reinhold Mitterlehner | Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend

**Warum sind MigrantInnen für den Wirtschaftsstandort Österreich wichtig?**

Dr. Reinhold Mitterlehner: Der Standort Österreich lebt besonders von seinen gut ausgebildeten Arbeitnehmern. Dabei ist es für eine offene und mit anderen Volkswirtschaften dicht verwobene Wirtschaft unerlässlich, dass das Know-how aller gut ausgebildeten Menschen im Land genützt wird. Daher leisten die vielfältigen Erfahrungen und Qualifikationen von Migranten schon seit Jahrzehnten einen großen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg Österreichs. Sie helfen den Unternehmen beispielsweise, neue Märkte und Produkte zu erschließen, womit sie wesentlich zur Aufwertung des Standorts beitragen.

**Sie waren selbst Mentor. Was waren Ihre Erfahrungen?**

Dr. Reinhold Mitterlehner: Ich habe gelernt, dass es für Menschen mit Migrationshintergrund trotz ausgezeichneter fachlicher Qualifikation oft schwierig sein kann, in einem anderen Land beruflich Fuß zu fassen. Daher ist es von Vorteil, wenn man eine Art Türöffner hat, der wichtige Kontakte herstellen kann und mit den kulturellen Gegebenheiten vertraut ist.

**Welche Tipps würden Sie qualifizierten MigrantInnen bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz mit auf den Weg geben?**

Dr. Reinhold Mitterlehner: Man sollte grundsätzlich sehr offen gegenüber dem neuen Heimatland sein und zumindest die Landessprache erlernen. Je besser man diese beherrscht, desto mehr Chancen bieten sich auch am Arbeitsmarkt. Freilich ist in der Anfangsphase oft Flexibilität notwendig, um erfolgreich zu sein. Ein Migrant darf sich nicht zwingend erwarten, dass er sofort in einem Job starten kann, der vollständig seiner eigenen Ausbildung entspricht. Das gilt besonders angesichts der weltweiten Wirtschaftskrise und deren Folgen für den Arbeitsmarkt.

**wko.at/mentoring**