

Ergebnisse einer Umfrage unter Unternehmen in der Westschweiz im Jahr 2019

Daten, die für die Veröffentlichung des «Leitfaden zur Integration Ihres ausländischen Personals» verwendet wurden.



Ergebnisse einer Umfrage unter Unternehmen in der Westschweiz im Jahr 2019

Ende März 2019 wurde eine Umfrage bei Unternehmen in der Westschweiz durchgeführt, um mehr über ihr Interesse am Thema Integration, ihre wichtigsten Bedürfnisse und die bereits von ihnen für ihre ausländischen Mitarbeitenden getroffenen Massnahmen zu erfahren. Die so gewonnenen Ergebnisse dienten der tripartiten Arbeitsgruppe, die für die Erstellung der Broschüre «Leitfaden zur Integration Ihres ausländischen Personals» eingerichtet wurde, als Reflexionsgrundlage.

Warum eine Umfrage?

Die Umfrage verfolgte nicht das Ziel, wissenschaftliche Ergebnisse zu präsentieren im Hinblick auf eine vertiefte Analyse, sondern sie wollte vor allem das Engagement der Betriebe zugunsten der Integration aufzeigen. Mehr als 70 Unternehmen haben an dieser Umfrage teilgenommen. Davon haben etwa 70 Prozent weniger als 50 Mitarbeitende, 15 Prozent zwischen 50 und 100 und 15 Prozent mehr als 100 Angestellte.

Die Auswahl der gestellten Fragen ermöglicht es einerseits, die für die Unternehmen prioritären Themenbereiche zu identifizieren und andererseits die Bedürfnisse und Lücken in diesen Bereichen zu ermitteln. Es wurde kein besonderes Augenmerk auf die Identifizierung von Problemen im Zusammenhang mit der Integration von Frauen gelegt, da sie in den Branchen, an die sich diese Umfrage hauptsächlich gerichtet hat, kaum vertreten sind.

Die vertretenen Hierarchieebenen sowie die spezifischen organisatorischen Merkmale jedes Unternehmens können zu unterschiedlichen Ansätzen führen. Vor allem die Nähe zu den Mitarbeitenden spielt dabei eine Rolle. Diese Differenzen können auch unterschiedliche Beurteilungen der Integrationsmassnahmen innerhalb des Unternehmens generieren.

Kurze Analyse der Ergebnisse

Generell können wir drei Feststellungen machen: Die Integration wird vom privaten Sektor als wichtig wahrgenommen; es besteht ein erheblicher Verbesserungsbedarf punkto Integration; die Unternehmen setzen zum Teil bereits erfolgreich Massnahmen zur besseren Integration ihrer ausländischen Mitarbeitenden um. Auch wenn es um die Integration einer Personengruppe geht, dabei darf aber die Bedeutung des individuellen Hintergrunds jedes Einzelnen nie ausser Acht gelassen werden. Der Status «Ausländerin» oder «Ausländer» allein ist kein Indikator für die Notwendigkeit der Integration.

Erste Feststellung: Die gesammelten Daten zeigen auf, dass die Unternehmen die Frage der Integration als wichtig erachten, und zwar sowohl bei der Einstellung von Mitarbeitenden als auch im Alltag des Unternehmens. Dafür werden mehrere Gründe aufgeführt, wie zum Beispiel dass es sich um eine Notwendigkeit, um einen moralischen und sozialen Auftrag oder einen Mehrwert für das Unternehmen handelt.

Die soziale und kulturelle Integration ist eines der Kriterien, die bei der Einstellung von Personal berücksichtigt werden. Obwohl Berufserfahrung, Sprachen und Qualifikationen wichtige Kriterien sind, kann die Integration bei der Auswahl einer Person ausschlaggebend sein. Es ist jedoch nicht möglich, aus den Ergebnissen herauszulesen, welche Vorstellung die Befragten vom Begriff der Integration haben, und ihn präzise zu definieren. Da die berufliche Integration mehrere praktische Aspekte umfasst, wie die Qualität der Aus- und Weiterbildung oder das Verständnis und die Beherrschung von Berufskodizes, hat die tripartite Arbeitsgruppe, die den «Leitfaden für die Integration Ihres ausländischen Personals» erstellt hat, vier Schlüsselbereiche für die Integration am Arbeitsplatz identifiziert:

- zwischenmenschliche Kommunikation;
- Ausbildung und Kompetenzen;
- Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung;
- Arbeitsorganisation und Konfliktmanagement.

Zweite Feststellung: Die Unternehmen brauchen Unterstützung für die Integration ihrer ausländischen Mitarbeitenden. Obwohl der Mangel an Instrumenten das auffälligste Problem ist, besteht auch bezüglich der Information und des Zugangs zu dieser Information Verbesserungsbedarf. Das Instrument, das als erstes entwickelt werden muss, ist die individuelle Unterstützung. Kleinere Unternehmen dürften wahrscheinlich grössere Schwierigkeiten haben, diese Unterstützung zu leisten.

Dritte Feststellung: Einige Unternehmen haben in Abhängigkeit ihrer Grösse und Tätigkeit bereits Massnahmen zur Integration ihrer ausländischen Mitarbeitenden vorgesehen. Ein grosser Teil der Unternehmen hat diese Massnahmen schriftlich festgehalten (z.B. in einem Personalleitbild). Andere geben die im Unternehmen gültigen Regeln der Zusammenarbeit mündlich weiter oder bauen die Frage in ihr Aus- und Weiterbildungsangebot ein (z.B. im Rahmen von Sprachkursen, bestimmter Berufsausbildungskurse oder des RIESCO-Programms).

Die Ausbildung im Betrieb und die Anerkennung der Bildungsleistungen werden in den Unternehmen, die auf die Umfrage geantwortet haben, weitgehend umgesetzt. Allerdings wäre ein Ausbau der Ausbildungsangebote angesichts der diesbezüglich bestehenden Nachfrage wünschenswert, betonen einige der Befragten. Darüber hinaus scheint die grosse Mehrheit der Unternehmen die Dienstleistungen der Laufbahnberatungsstellen nicht zu kennen, so dass diese Möglichkeit noch wenig genutzt wird. Eine Standortbestimmung der Mitarbeitenden würde auch dem Unternehmen ermöglichen, sich weiterzuentwickeln.

Die befragten Unternehmen halten fest, dass sie weder für sich selbst noch für ihre Mitarbeitenden finanzielle Zuschüsse oder Subventionen für die Integration erhalten. Wenn Leistungen gewährt werden, so sind diese für bestimmte Lehrlinge oder eine berufliche Umschulung im Rahmen der Invaliditätsversicherung (IV) bestimmt.

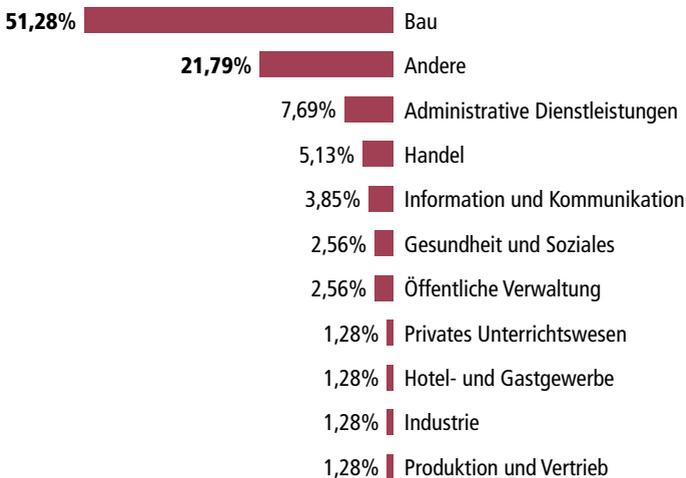
Ausgewählte Resultate

Warum soll die Integration im Unternehmen thematisiert werden?

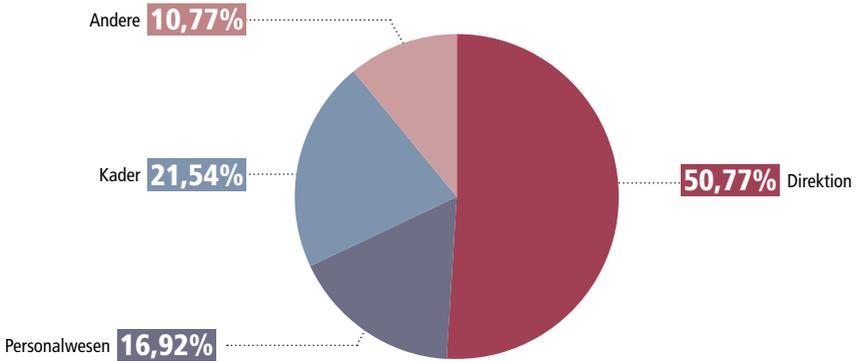
Integration trägt zum Erfolg des Unternehmens bei!



In welchem Bereich ist Ihr Unternehmen tätig?

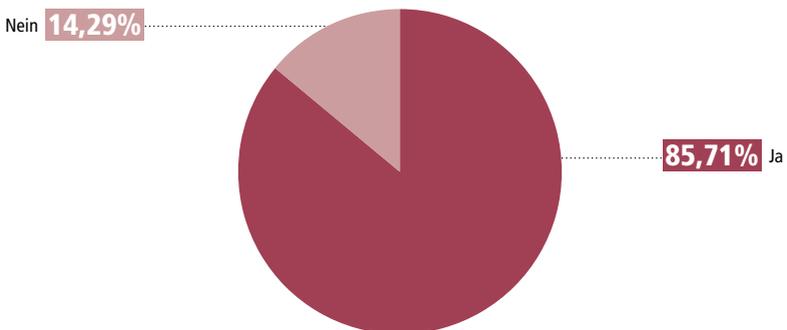


Welche Funktion haben Sie innerhalb des Unternehmens?



[...] Integration ist die Basis der menschlichen Beziehungen.

Halten Sie die Integration für ein wichtiges Thema, das im Unternehmen behandelt werden muss?

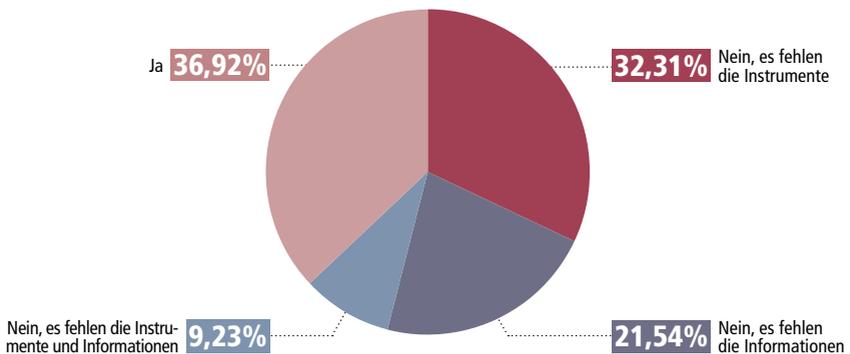


Welche Qualifikationen oder Fähigkeiten werden bei der Einstellung von Mitarbeitenden vorrangig berücksichtigt?

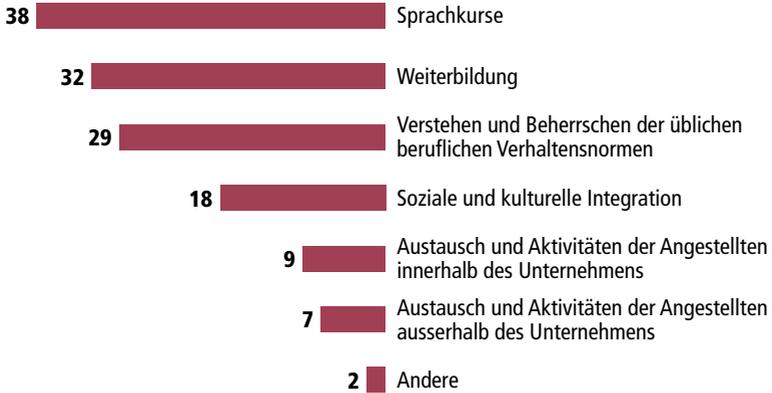


[...] Integration fördert den Austausch von Fähigkeiten.

Verfügen Sie über alle notwendigen Instrumente und Informationen, um Ihre Mitarbeitenden zu integrieren?

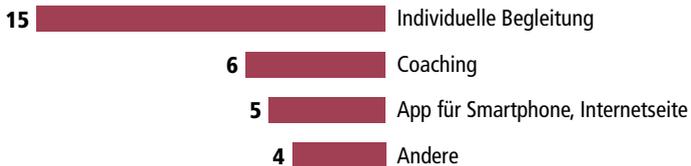


Welches sind die häufigsten Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden, für die Sie Lösungen vorgeschlagen haben möchten??



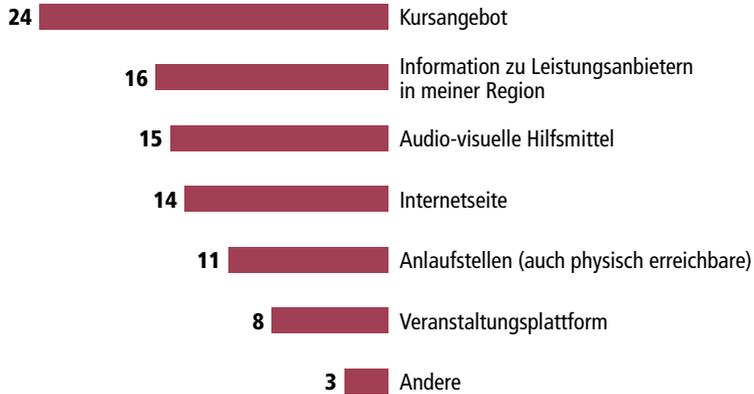
[...] Integration fördert die guten Beziehungen in einer Gruppe.

Welche Werkzeuge fehlen?

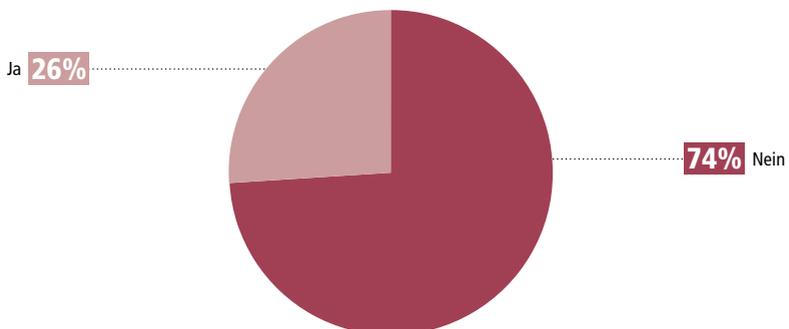


[...] Uns fehlt die externe Unterstützung.

Gibt es Möglichkeiten der Informationsvermittlung, an denen Sie interessiert wären und die die Integrationsarbeit erleichtern könnten?



Haben Sie schriftlich festgehalten, wie Sie die Integration Ihrer Mitarbeitenden fördern wollen?

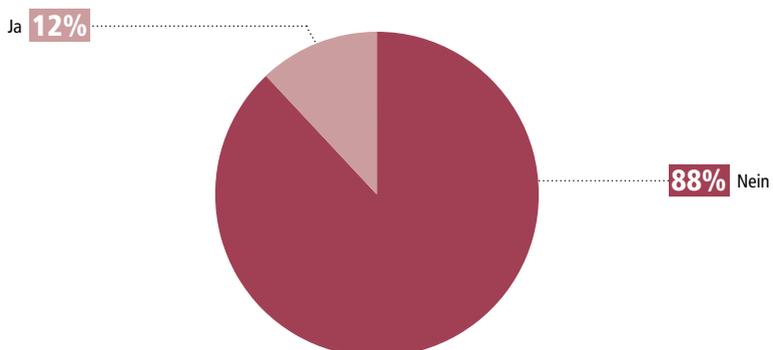


Welche Massnahmen gibt es, um die Integration der Mitarbeitenden in Ihr Unternehmen zu fördern?

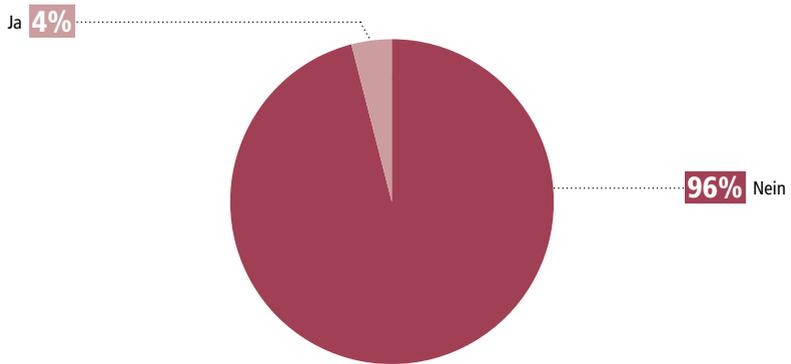


[...] (...) Stigmatisierung sollte vermieden und die Mitarbeiter sollten alle gleich behandelt werden.

Kennen Sie die Dienstleistungen, die eine Laufbahnberatung anbietet?

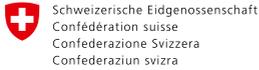


Erhalten Sie oder Ihre Mitarbeitenden finanzielle Hilfe oder Zuschüsse für die Integration (z.B. für Sprachkurse)?





Bureau lausannois pour les immigrés (BLI),
Ville de Lausanne



Schweizerische Eidgenossenschaft



Fédération des Entreprises Romandes Genève



Fédération genevoise des métiers du bâtiment (FMB)



Republik und Kanton Genf



Programme d'intégration cantonal
du canton de Genève



Die Gewerkschaft Syna

Travail.Suisse

Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband
der Arbeitnehmenden



Kanton Wallis
Departement für Sicherheit, Institutionen und Sport,
Dienststelle für Bevölkerung und Migration