

BETTER FUTURES

enabling young refugee entrepreneurs

UNTERNEHMERTUM FÜR JUNGE GEFLÜCHTETE ERMÖGLICHEN - EIN PRAXISLEITFADEN FÜR JUGEND- ORGANISATIONEN

22 Best-Practice-Ansätze, um
mit Ihren Programmen zur
Förderung des
Unternehmertums
Geflüchtete zu erreichen und
Ihre Lernumgebungen
integrativer zu gestalten.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

VORWORT

Europa hat in den letzten 4 Jahren mehr Geflüchtete aufgenommen als je zuvor seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs, die Mehrheit davon sind junge Menschen. Die Gewährleistung ihrer effektiven Integration stellt jedoch für die meisten Mitgliedsstaaten ein erhebliches Problem dar.

Finanziert durch Erasmus+ wird sich unser Projekt "Better Futures - Enabling Young Refugee Entrepreneurs" darum bemühen, eine Brücke zwischen den Bereichen Jugend, Unternehmertum und Geflüchtete zu schlagen. Es soll ein innovatives Rahmenwerk von Instrumenten und Ressourcen entwickelt und etabliert werden, das Tausenden von jungen Geflüchteten helfen wird, ihr Potenzial auszuschöpfen und eine Integration durch Unternehmertum zu erreichen.

Wir haben Partner*innen und Expert*innen aus dem Vereinigten Königreich, Dänemark, Frankreich, Deutschland und Irland zusammengebracht, die vor Ort Erfahrungen mit Geflüchteten haben. Mit Hilfe ihres Wissens und ihrer Fachkenntnisse wollen wir Ressourcen erarbeiten, die zusammenwirken, um die Lücken in Einstellungen, Politik, Wissen und Fähigkeiten zu schließen, die Organisationen benötigen, um auf integrativere Praktiken hinzuarbeiten. Dies wird junge Geflüchtete und Asylsuchende in die Lage versetzen, wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erlangen und ihre soziale Integration als erfolgreiche Unternehmer*innen zu fördern.

Die erste Ressource ist ein Praxisleitfaden, der Organisationen helfen soll, die einzigartigen Möglichkeiten und Bedürfnisse junger Geflüchteter zu verstehen und ihre Lernräume sowie Ausbildung anzupassen. Auf der Grundlage von Forschungsergebnissen und bewährten Praktiken, die von allen Partner*innen aus ihren eigenen Erfahrungen und der EU im Allgemeinen gesammelt wurden, wurde der Leitfaden entwickelt und stellt 22 der innovativsten und integrativsten Praktiken vor.

Ich bin sicher, dass Jugendorganisationen, die dem Unternehmertum dienen, von dieser großartigen Ressource profitieren werden.



Carol Daniels
Operations Manager
National Enterprise Network

National Enterprise Network ist der Koordinator des Erasmus+-Projekts "Better Futures Enabling Young Refugee Entrepreneurs". Um mehr über das Projekt zu erfahren und auf alle Projektressourcen zuzugreifen, besuchen Sie www.betterfutures.how

INHALT

ZUSAMMENFASSUNG	4
KAPITEL 1: UNTERNEHMERTUM FÜR JUNGE GEFLÜCHTETE ERMÖGLICHEN	5
KAPITEL 2: JUNGE GEFLÜCHTETE ERREICHEN UND IHNEN UNTERNEHMERTUM BEIBRINGEN	12
KAPITEL 3: SCHAFFUNG INKLUSIVER LERNRÄUME	38
ANHANG: QUELLEN, METHODIK UND INFORMATIONEN ZU DEN AUTOR*INNEN	44

Beharrlichkeit ist die wichtigste Eigenschaft, die ein*e Unternehmer*in haben kann, und es ist eine Eigenschaft, die viele junge Geflüchtete auf ihrem manchmal langen und gefährlichen Weg in ihre neue Heimat lernen mussten.

YOU MUSN'T QUIT

**When things go wrong, as they sometimes will,
When the road you're trudging seems all uphill,
When the funds are low and the debts are high
And you want to smile, but you have to sigh,
When care is pressing you down a bit,
Rest! if you must – but never quit.
Life is queer, with its twists and turns,
As every one of us sometimes learns,
And many a failure turns about
When he might have won if he'd stuck it out;
Stick to your task, though the pace seems slow-
You may succeed with one more blow.
Success is failure turned inside out-
The silver tint of the clouds of doubt –
And you never can tell how close you are,
It may be near when it seems afar;
So stick to the fight when you're hardest hit –
It's when things seem worst that you musn't quit.**

ZUSAMMENFASSUNG

Ziel dieses Praxisleitfadens ist die Identifizierung, Kategorisierung und der Austausch bewährter Verfahren bei der Bereitstellung von Bildungsangeboten zu unternehmerischem Denken und Handeln für junge Geflüchtete. Es handelt sich um einen Leitfaden zur Ausbildung von Trainer*innen und Jugendarbeiter*innen in Jugendorganisationen, die sich für unternehmerische Initiativen einsetzen.

Wir haben diese praktische Ressource entwickelt, um Ihre Organisation bei der Anpassung Ihrer Programme, unternehmerischen Schulungsinhalten und Lernräumen anzuleiten, damit Sie die volle Beteiligung und unternehmerische Entwicklung junger Geflüchteter und Neuankömmlinge an Ihrer Arbeit fördern und ermöglichen können. Das Toolkit soll Sie und Ihre Kolleg*innen dazu ermutigen, über die bewusste oder unbewusste Ausgrenzung Ihrer Programme zur Förderung des Unternehmertums junger Menschen nachzudenken und Aspekte ihrer Gestaltung (wie Marketing, Rekrutierung und Orientierung, Lehrpläne und/oder pädagogische Strategien) neu zu überdenken, um sie integrativer zu gestalten.

Um Sie dabei zu unterstützen, stellen wir Ihnen 22 der innovativsten und integrativsten Praktiken aus einer breit angelegten Studie vor, die wir (The Better Futures Partnership) über integrative europäische Unternehmertumsprogramme durchgeführt haben. Bei der Auswahl der besten Praktiken haben wir darauf geachtet, Praktiken auszuwählen, mit denen Sie junge Geflüchtete und Neuankömmlinge besser erreichen und ihnen Unternehmertum beibringen können. Die Praxisbeispiele wurden ausgewählt, weil sie das Potenzial haben, einige der Barrieren abzubauen, mit denen junge Geflüchtete in Bezug auf Unternehmertum konfrontiert sind (Sprachbarrieren, begrenzter Zugang zu Finanzmitteln, fehlende Unterstützungsnetze, niedriger Bildungsstand, Schwierigkeiten bei der Sicherung von Betriebsräumen, psychische Probleme, geschlechtsspezifische kulturelle Normen).

Unsere 22 Praxisbeispiele für integrative unternehmerische Jugendbildung sind

- 1: Vertrauen und Engagement aufbauen
- 2: Erwägen Sie die Ernennung eines*r engagierten „Geflüchteten-Unternehmer*in-Beraters*in“
- 3: Förderung der Rollenmodelle von Unternehmer*inenn mit Fluchthintergrund
- 4: Offene Innovation, externe Zusammenarbeit und Partnerschaften in Betracht ziehen
- 5: Bewertung von Fähigkeiten und Anerkennung von Vorkenntnissen
- 6: Förderung des interkulturellen Dialogs
- 7: Lehrplan mitgestalten
- 8: Fokus auf lernerzentriertes Design
- 9: Fokus auf den „Pre-Incubator“ Lehrplan
- 10: Erwägen Sie eine längere Programmdauer
- 11: Mehrsprachigen Lehrplan einbeziehen
- 12: Erwägung eines Programms mit Schwerpunkt auf sozialem Unternehmertum
- 13: Eine aktive Lernumgebung schaffen
- 14: 1:1-Mentoring und Unterstützung einbeziehen
- 15: High-Tech-Möglichkeiten in Betracht ziehen
- 16: Erwägen Sie einen Schwerpunkt auf das Kunsthandwerk
- 17: Erwägen Sie einen Programmschwerpunkt auf Jugendkultur?
- 18: Wählen Sie eine inklusivste Raumeinrichtung
- 19: Sprachbarrieren mit visueller Kommunikation im Klassenzimmer abbauen

20: Mit Technologie den Nutzen inklusiver Lernräume ermöglichen

21: Online-Lernräume mitgestalten

22. Gestalten Sie Ihren Online-Lernraum

KAPITEL 1

UNTERNEHMERTUM
FÜR JUNGE
GEFLÜCHTETE
ERMÖGLICHEN

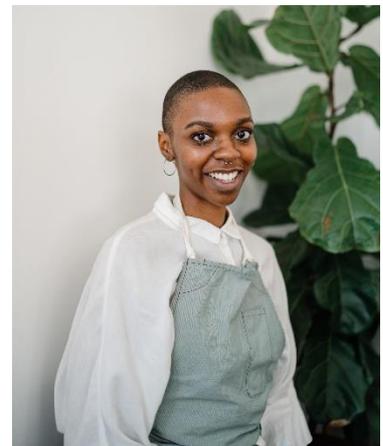


WARUM UNTERNEHMERTUM FÜR JUNGE GEFLÜCHTETE ERMÖGLICHEN?

Unternehmertum kann ein wirksames Mittel sein, um Migrant*innen und Geflüchtete in die lokale Wirtschaft einzubinden, indem ihr Wissen und ihr Unternehmergeist geteilt und neue Marktchancen und grenzüberschreitende Netzwerke geschaffen werden. Unternehmertum kann auch Teil der langfristigen Lösungen sein, die erforderlich sind, um die Folgen großer Bewegungen von Zwangsvertriebenen zu bewältigen, zusätzlich zu den wichtigen Maßnahmen, die zur Bewältigung der unmittelbaren Auswirkungen humanitärer Krisen ergriffen werden.

ENTREPRENEURSHIP - EIN WEG ZU INTEGRATION UND EINGLIEDERUNG

Unternehmertum bietet Geflüchteten und Neuankömmlingen einen einzigartigen Weg zur Integration. Es ermöglicht wirtschaftliche Unabhängigkeit, stärkt das Selbstvertrauen und bringt Gemeinschaften in harmonischer Zusammenarbeit zusammen. Indem wir junge Geflüchtete mit unterschiedlichem Hintergrund ermutigen, sich in der Gesellschaft zu engagieren, ermutigen wir auch die Gesellschaft, die Vielfalt anzunehmen.



Eine verstärkte unternehmerische Tätigkeit in dieser demografischen Situation führt nicht nur zu wirtschaftlicher Vielfalt, sondern bietet den Staatsangehörigen der Gastländer auch die Möglichkeit, mit Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen zu interagieren. Wirtschaftliche Eingliederung führt zu sozialer Eingliederung und wiederum zu beidseitiger Integration.

GEFLÜCHTETE SIND GROßARTIGE UNTERNEHMER*INNEN!

In vielen Kontexten werden Asylsuchende und Geflüchtete wie Menschen behandelt, die nur Schwachstellen aufweisen - ihre Fähigkeiten, ihre Kreativität und ihr Einfallsreichtum werden häufig übersehen oder untergraben. Es hat sich jedoch herausgestellt, dass Geflüchtete Schlüsselmerkmale für den Geschäftserfolg aufweisen, von hohem Selbstvertrauen bis hin zu einem ausgeprägten Risikobewusstsein, und sie haben in der Folge unzählige Unternehmen auf der ganzen Welt gegründet, die ihre Aufnahmeländer bereichern. Im Vereinigten Königreich zum Beispiel gründen Migrant*innen jedes siebte neue Unternehmen. In Deutschland stammt fast die Hälfte aller neuen Unternehmensregistrierungen von Personen mit ausländischen Pässen.

Hinzu kommt, dass Geflüchtete in der Regel eine Vielzahl von Geschäftsideen und Modellen aus anderen Ländern mitbringen, die in dem neuen Land noch nicht entwickelt wurden, so dass sie einen zusätzlichen Vorteil und eine einzigartige Position haben, wenn es um die Gründung neuer und spannender Unternehmen geht.



“Being a refugee makes you more determined and resilient and those are two key traits for entrepreneurs.” - Charlie Fraser, TERN

Geflüchtete sind eine heterogene Gruppe und unterscheiden sich stark in Bezug auf ihre Fähigkeiten und ihre früheren Beschäftigungs- und Unternehmenerfahrungen. Während das Vorherrschen des Unternehmertums in den verschiedenen Herkunftsregionen unterschiedlich hoch ist, kommen viele Geflüchtete in den letzten Wellen aus Ländern mit einer entwickelten Kultur des Unternehmertums, was ihnen einen Vorteil im Unternehmertum

verschaffen kann. Unternehmertum ermöglicht es Geflüchteten, ein Gefühl der Autonomie zurückzugewinnen. Die Flexibilität, der eigene Chef zu sein, macht es attraktiv für junge Geflüchtete und Neuankömmlinge, insbesondere für diejenigen, die aus verschiedenen Gründen keinen Zugang zu allgemeiner Bildung oder Beschäftigung haben.



“The struggles and the hardship you go through make you stronger than other people. You become more resilient, which you need to be as an entrepreneur.” – Muna Abdi, Refugee Entrepreneur

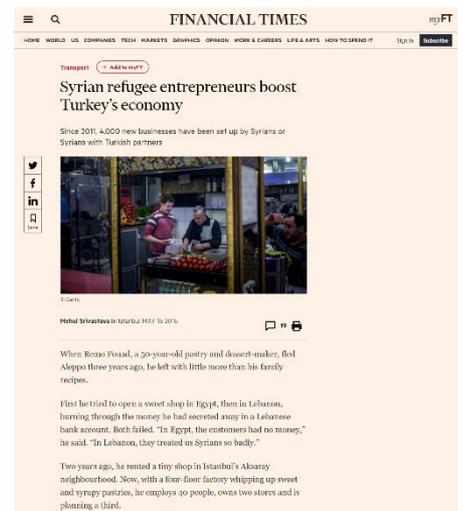
UNTERNEHMER*INNEN MIT FLUCHTHINTERGRUND KÖNNEN DER WIRTSCHAFT BEIM WACHSTUM HELFEN

Geflüchtete stellen einen Zugewinn für die Wirtschaft von Europa dar. Viele der Menschen, die vor Krieg oder Verfolgung geflohen sind, sind resistente, gebildete und fleißige Selbststarter*innen, die mit Mut ihre eigenen Unternehmen gründen und zu bedeutenden Vermögensbildner*innen werden könnten.



Seit 2011 sind 4.000 neue Unternehmen von Syrer*innen oder Syrer*innen mit türkischen Partner*innen gegründet worden.

Klicken Sie hier, um den vollständigen Text zu lesen [Financial Times Article](#)



UNTERNEHMERTUM KENNT KEINE GRENZEN

Unternehmer*innen neigen dazu, Gleichgesinnte zu sein, die miteinander auskommen, weil sie Innovation, Produktentwicklung und Geschäft über soziale und politische Unterschiede stellen. Unternehmertum kennt keine Grenzen und verbindet junge Araber*innen und Israelis, Sunniten und Schiiten, Russ*innen und Ukrain*innen, irische Katholik*innen und Protestant*innen sowie Einwander*innen und Einheimische.



“Entrepreneurship also has the advantage of nurturing that most desirable – if ever elusive – European dream: Integration.” - Steven R. Koltai, author of Peace through Entrepreneurship

RICHTLINIEN BEZÜGLICH DES UNTERNEHMERTUMS VON GEFLÜCHTETEN

Ein Verständnis der Richtlinien, Praxis und Programme des Landes zur Integration von Geflüchteten ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung.

Europäische Union



In der Europäischen Union waren 2016 fast 10% der Selbständigen Einwander*innen. Davon wurden etwa zwei Drittel außerhalb der EU geboren. Im Jahr 2016 arbeiteten 18,8% der erwerbstätigen Einwander*innen in der Europäischen Union (ohne Deutschland) als Selbständige, was über dem Anteil der im Inland geborenen Personen (14,1%) lag. Allerdings waren Einwander*innen in Polen, der Tschechischen Republik, der Slowakischen Republik, Kroatien, Malta, dem Vereinigten Königreich und Litauen mit größerer Wahrscheinlichkeit selbständig als die im Inland Geborenen. In Italien und Griechenland war dies weit weniger wahrscheinlich.

Die Anerkennungsrichtlinie sieht vor, dass Personen mit internationalem Schutzstatus (d.h. Personen, denen die Flüchtlingseigenschaft oder der subsidiäre Schutzstatus zuerkannt wurde) autorisiert sind, "to engage in employed or self-employed activities subject to the rules generally applicable to the profession and to the public service, immediately after protection has been granted".³ In Bezug auf Personen, die um internationalen Schutz ersuchen, heißt es in der Neufassung der Richtlinie über Aufnahmebedingungen aus dem Jahr 2013: "States shall ensure that applicants have access to the labour market no later than 9 months from the date when the application for international protection was lodged if a first instance decision by the competent authority has not been taken and the delay cannot be attributed to the applicant."⁴ In der Praxis unterscheiden sich die Bedingungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt während des Asylverfahrens jedoch von Land zu Land erheblich.

Vereinigtes Königreich



Im Vereinigten Königreich können Geflüchtete arbeiten, sobald sie den Flüchtlingsstatus oder den Status eines humanitären Schutzes erhalten haben. Geflüchtete sind in der Art der Arbeit, die sie im Vereinigten Königreich verrichten dürfen, nicht eingeschränkt. Für diejenigen, die sich selbständig machen wollen, gibt es Hilfe und Unterstützung von einer Reihe von Organisationen. [More Information on new business start up in the UK](#)

Gegenwärtig setzen sich die Akteure im Bereich der Unterstützung des Unternehmertums von Geflüchteten im Vereinigten Königreich dafür ein, dass die Regierung einen Politikwechsel vornimmt:

- proaktiv in die Unterstützung des Unternehmertums von Geflüchteten im gesamten Vereinigten Königreich investieren, um eine umfassende Abdeckung zu erreichen
- enger mit dem Unternehmensfinanzsektor zusammenarbeiten, um unternehmerischen Geflüchteten den Zugang zu Startfinanzierung und Bankgeschäften zu erleichtern

Irland



Seit dem 2. Juli 2018 können Asylsuchende, die sich neun Monate im Land aufhalten und sich noch im Antragsverfahren befinden, eine Arbeitserlaubnis beantragen. Wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, ermöglicht ihnen diese Erlaubnis den Zugang zu einer abhängigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit. Die Arbeitserlaubnis ist 6 Monate lang gültig und kann danach verlängert werden. Nach der Zuerkennung des Flüchtlingsstatus kann ein*e Geflüchteter*e unbegrenzt in Irland bleiben und ähnliche Rechte und Pflichten wie ein*e irische*r Staatsbürger*in genießen. In Bezug auf die selbständige Erwerbstätigkeit gelten unterschiedliche Unterstützungen und Regelungen, je nachdem, ob die Person angestellt oder arbeitslos ist oder von außerhalb Irlands kommt, um ein Unternehmen zu gründen.

Wenn die Person arbeitslos ist, kann sie sich für die Unternehmensbeihilfe für die Rückkehr an den Arbeitsplatz qualifizieren. Diese Beihilfe ermöglicht die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit unter Beibehaltung eines Teils der Sozialhilfezahlungen. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.welfare.ie oder unter www.citizensinformation.ie. Für allgemeine Informationen über die Gründung eines Unternehmens können die folgenden Websites nützlich sein:

- www.localenterprise.ie – dies gibt Informationen über kleine, neu gegründete Unternehmen;
- www.enterprise-ireland.ie – für Informationen über Entwicklungsprogramme für Unternehmer*innen mit Exportpotenzial;
- www.welfare.ie – für Arbeitslose, die ein Unternehmen gründen wollen;
- www.microfinance.ie – für Informationen über Darlehen, die für kleine Unternehmen zur Verfügung stehen;
- www.ildn.ie/directory/ - Lokale Leader-Entwicklungsgesellschaften bieten auch Unterstützung bei der Unternehmensentwicklung

Deutschland



In Deutschland können Personen, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde und die eine Aufenthaltserlaubnis erhalten haben, eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnehmen. Darüber hinaus erhalten auch Ausländer*innen, denen aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde, eine unbefristete Erlaubnis zur Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Um Geflüchtete, die an einer Existenzgründung interessiert sind, besser zu informieren und zu unterstützen, hat die Bundesregierung ihre Informations- und Beratungsangebote verstärkt und auf Menschen aus Nicht-EU-Ländern ausgerichtet. Der Online-Ratgeber "GründerZeiten" gibt Geflüchteten nützliche Hinweise auf Deutsch und Arabisch und auch das "Existenzgründerportal" informiert in mehreren Sprachen (Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch). Menschen mit und ohne Migrationshintergrund können sich dort über die Gründung eines eigenen Unternehmens informieren. Nach Angaben des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn (IfM Bonn) sind mehr als zwei Drittel aller gewerblichen Existenzgründungen von Nichtdeutschen in den Branchen Bau, Handel, Gastgewerbe, Verkehr und Kommunikation zu finden. Lesen Sie mehr: [Existenzgründerportal](#) [GründerZeiten](#).

Frankreich



In Frankreich können Asylsuchende einmalig sechs Monate nach Ablauf des Asylverfahrens eine Arbeitsgenehmigung erhalten. Diese Genehmigung kann nach Ablauf bei der lokalen Präfektur erneuert werden. Allerdings muss dem Antrag ein "Arbeitsversprechen" oder ein Arbeitsvertrag beigefügt werden.

Während der ersten sechs Monate können Asylsuchende unter bestimmten Bedingungen bestimmte Sozialhilfeleistungen in Anspruch nehmen, die als "l'allocation pour demandeur d'asile (Ada)" bezeichnet werden. Nach Frankreich gekommene Asylsuchende, die im Rahmen des Dubliner Abkommens aus einem anderen EU-Land kommen (in Frankreich oft als "dublinée"-Personen bezeichnet), haben keinen Zugang zu Arbeit oder

Unterstützung, bis das französische Amt für den Schutz von Geflüchteten und Staatenlosen (OFPRA) die Verantwortung für ihren Asylantrag übernimmt. Personen, denen der Flüchtlingsstatus zuerkannt wurde, erhalten eine Aufenthaltserlaubnis für 10 Jahre, haben das Recht, in Frankreich zu arbeiten und haben Zugang zu einer Reihe von Sozialhilfeleistungen. Geflüchtete haben auch Zugang zu Dienstleistungen, die - unter Berücksichtigung von Verletzlichkeit und Bedürfnissen - bei der Sicherung von Beschäftigung und Wohnung helfen. Weitere Informationen sind (auf Französisch) auf den folgenden Websites verfügbar:

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N106>

<https://www.lacimade.org/nos-actions/droit-asile/>

HINDERNISSE FÜR DAS UNTERNEHMERTUM VON GEFLÜCHTETEN

Ein*e Geflüchteter*e ist im Allgemeinen ein*e Vertriebene*r, der*die gezwungen wurde, nationale Grenzen zu überschreiten, und der*die nicht sicher in sein*ihr Heimatland zurückkehren kann. Geflüchtete haben aufgrund von politischer oder religiöser Unterdrückung, Krieg, Migration und Umsiedlung viele äußerst belastende Ereignisse erlebt. Bevor sie zur Flucht gezwungen werden, können Geflüchtete Inhaftierung, Folter, Eigentumsverlust, Unterernährung, körperliche Übergriffe, extreme Angst und den Verlust ihrer Lebensgrundlage erleben. Der Fluchtprozess für Geflüchtete, ihr Heimatland zu verlassen, kann Tage oder Jahre dauern. Während der Flucht werden Geflüchtete häufig von Familienmitgliedern getrennt, ausgeraubt, können Zeuge von Folter oder Tötung werden, verlieren enge Familienmitglieder oder Freunde und müssen extrem harte Bedingungen ertragen. Die vielleicht bedeutendste Auswirkung aller Erfahrungen, die Geflüchtete machen müssen, ist, dass sie verraten wurden, entweder von Vertrauten, von feindlichen Kräften oder von der Politik ihrer Welt im Allgemeinen. All diese Faktoren haben erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit und das Leben der Geflüchteten sowie auf ihre Fähigkeit, vertrauensvolle zwischenmenschliche Beziehungen zu entwickeln, die für die Umsiedlung und Heilung von entscheidender Bedeutung sind.

Das Verständnis der einzigartigen Möglichkeiten und Bedürfnisse junger Geflüchtete ist für ihre erfolgreiche Integration in die unternehmerische Ausbildung von entscheidender Bedeutung. Während die Möglichkeiten für junge Unternehmer*innen mit Fluchthintergrund enorm sind, stoßen diese auch auf erhebliche Hindernisse. Hindernisse, auf die sie stoßen können, sind:

- Eingeschränkte Rechte auf Arbeit und Unternehmensgründung (siehe frühere Angaben zum Partnerland)

- **Sprachbarrieren** - Mangelnde Sprachkenntnisse stellen eine Herausforderung für die Erledigung der administrativen Schritte dar, die für die Gründung eines Unternehmens erforderlich sind (z.B. Registrierung des Unternehmens, Einholung von Steuer- und Lohnbuchhaltungsunterlagen). Sie können es auch erschweren, rechtliche und regulatorische Verpflichtungen zu verstehen, Beziehungen zu Partner*innen, Lieferant*innen und Kund*innen zu erkennen und aufzubauen, Netzwerke aufzubauen, Zugang zu Finanzmitteln zu erhalten und andere Unterstützungsdienste in Anspruch zu nehmen (OECD)



- **Eingeschränkter Zugang zu Finanzmitteln** - Diese Herausforderung ist für Geflüchtete größer als für die meisten Unternehmer*innen, da viele keinen Zugang zu einem Bankkonto haben. Folglich können sie keine Kreditgeschichte nachweisen. Zudem fehlen ihnen oft Ersparnisse und Sicherheiten, was ihnen den Zugang zu traditionellen Bankkrediten erschwert.
- **Mangel an Unterstützungsnetzwerken** - Erzwungene Migration ist viel weniger koordiniert und wird weniger von sozialen Netzwerken im Aufnahmeland angetrieben als andere Formen der Migration. Folglich haben Asylsuchende und Geflüchtete eher kleine soziale Netzwerke. Kleine soziale Netzwerke bedeuten, dass einige Geflüchtete niemanden haben, an den sie sich für Unterstützung oder Hilfe wenden können, wenn sie Hilfe bei der Gründung eines Unternehmens suchen.
- **Fragen im Zusammenhang mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit** - Leider sind einige Geflüchtete und Asylsuchende mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit konfrontiert, und diese Dinge können ihre potenzielle Geschäftsentwicklung stark beeinträchtigen. Geflüchtete und Asylsuchende müssen über Strategien zur Bewältigung dieser potenziellen Risiken verfügen, im Gegensatz zu jemandem, der sich nicht mit diesen Fragen befassen muss.

Diese Hindernisse können den Erfolg der unternehmerischen Aktivitäten von Migrant*innen und Geflüchteten erheblich behindern. Andere Hindernisse, die ein Faktor sein können, sind unter anderem:

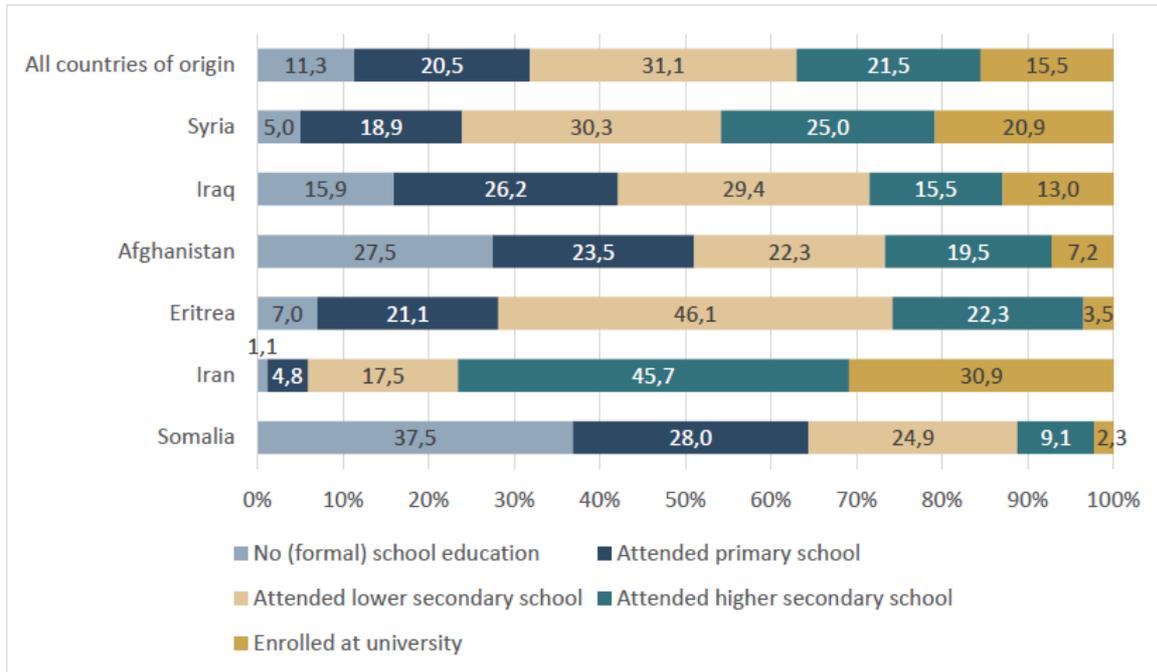
- **Herausforderungen bei der Verarbeitung gelebter Erfahrungen** - Eine bedeutende Anzahl von Geflüchteten erlebt traumatische Ereignisse in ihrem Herkunftsland oder während ihrer Reise. Die Prävalenz von posttraumatischen Belastungsstörungen (PTBS) und Depressionen sind signifikant höher als in der Allgemeinbevölkerung (UNHCR).
- **Gender-basierte kulturelle Normen** - Gender-basierte kulturelle Normen können die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, dass Frauen mit Fluchthintergrund ein Unternehmen gründen.
- **Bildungsabschluss/Anerkennung früherer Lernerfahrungen** - Es gibt Belege dafür, dass ein hoher Bildungsabschluss (im Herkunftsland oder im Aufnahmeland) sowie eine frühere selbständige Tätigkeit wichtige Erfolgsfaktoren für Flüchtlingsunternehmer sind.



In general, the political situation in the country of origin is also reflected in the degrees attained by refugees. The longer a country is affected by civil war and political persecution, the lower the average level of Understanding Refugees' Educational Backgrounds - Kristina Stoewe, Institut der Deutschen Wirtschaft

Es gibt auch Hinweise darauf, dass die jüngsten Geflüchteten nach Europa, insbesondere junge Geflüchtete, aufgrund der abrupten Abreise aus ihrem Herkunftsland basierend auf Konflikten oder Verfolgung oft keine abgeschlossene Hochschul- oder Berufsausbildung haben, da sie ihr Studium oder ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen mussten. ([IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016.](#))

Abbildung: Geflüchtete in Deutschland: Höchste besuchte Bildungseinrichtung nach Herkunftsland, in Prozent



- **Schwierigkeiten bei der Sicherung von Betriebsstätten** - Der Zugang zu materiellen Ressourcen, wie physischen Arbeitsräumen oder Geschäftsräumen, von denen aus sie ihre Geschäfte betreiben können, ist ebenfalls ein Hindernis, das Unternehmer*innen mit Fluchthintergrund unverhältnismäßig stark beeinträchtigt.
- **Mangel an Industrieerfahrung** - Arbeitserfahrung/Einblick in die Start-up-Szene in der Industrie/dem Sektor
- **mangelnde Kenntnis der Gründungskultur des Landes**

Im folgenden Kapitel 2 beleuchten die von uns ausgewählten Praxisbeispiele die Lösungen, die einige der führenden europäischen Anbieter von Unternehmertum für Geflüchtete entwickelt haben, um diese Hindernisse zu bekämpfen und abzubauen.

Kapitel 2

**JUNGE GEFLÜCHTETE
UND
NEUANKÖMMLINGE
ERREICHEN UND
UNTERNEHMERTUM
BEIBRINGEN**



WARUM ERREICHEN UND LEHREN?

Dieser Abschnitt des Leitfadens enthält bewährte Verfahren, um junge Geflüchtete und Neuankömmlinge mit Migrations- und Minderheitenhintergrund zu erreichen und zu unterrichten. Das Projekt "Better Futures" hält es für wichtig, diese Gruppen aktiv einzubeziehen, die möglicherweise keinen Zugang zu allgemeiner unternehmerischer Ausbildung und/oder auf ihre Bedürfnisse zugeschnittener Unterstützung haben.

Denken Sie bei der Vorbereitung Ihrer Organisation in der Öffentlichkeitsarbeit daran, dass jeder junge Mensch seine eigene Geschichte und damit seinen eigenen Erfahrungs- und Wissensstand in Bezug auf formale und informelle Bildung (einige haben es vielleicht, andere nicht), Unternehmertum (einige haben es vielleicht gut verstanden, andere nicht) und lokale Bräuche im Allgemeinen hat.

KATEGORISIERUNG DER PRAXISBEISPIELE

Unsere 22 PRAXISBEISPIELE sind in 5 Hauptkategorien eingeteilt, die im Folgenden beschrieben werden

Einstellung von geflüchteten Lernenden

Inklusivkurs in der Lehrplangestaltung

Inklusive pädagogische Strategien

Industriespezifische Programme für das Unternehmertum von Geflüchteten

Innovative Strategien zur Förderung des Jugendunternehmertums

EINSTELLUNG VON GEFLÜCHTETEN LERNENDEN

Praxisbeispiel 1: Vertrauen und Engagement aufbauen

Nach Angaben des UN-Flüchtlingshilfswerks ist Vertrauen eines der größten Hindernisse für die Kommunikation mit Geflüchteten. Der Aufbau von Vertrauen und Legitimität ist besonders für Geflüchtete notwendig, da sie oft zwischen verschiedenen Organisationen oder Programmen hin und her gerissen werden und dadurch das Gefühl haben, dass sie nicht weiterkommen. Vertrauensbildung mit Geflüchteten beginnt mit der ersten Interaktion mit ihnen und ist etwas, woran Sie weiter arbeiten müssen, während Sie sie unterstützen.



Vertrauen in der Praxis aufbauen - Einblicke von TERN

Vertrauen ist in der Zusammenarbeit mit neuen Unternehmern unerlässlich. Es gibt jedoch einige "trust-blockers", die sich darauf auswirken können, wie schwer es für die Praktiker der Unternehmungsförderung für Geflüchtete ist, das Vertrauen neuer Gemeindemitglieder zu gewinnen:

1) Zugehörigkeitsgefühl – oder das Fehlen eines solchen: Ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer lokalen Gründungskultur kann das Selbstvertrauen, die Fähigkeit, sich zu engagieren und zu vernetzen und sich vertrauensvoll in Unterstützungsmaßnahmen von Organisationen zur Förderung des Unternehmertums von Geflüchteten einzubringen, erheblich stärken. Wenn sie sich zum ersten Mal bemühen, ein neues Unternehmen in dem neuen Land zu gründen, sind neu angekommene Unternehmer oft noch dabei, sich Ansichten und interkulturelle Kompetenzen anzueignen, um sich nicht nur erfolgreich in einer neuen Kultur und auf einem neuen Marktplatz zurechtzufinden, sondern auch in einer oder mehreren ausgeprägten Gründungskulturen der Gastgemeinde und der Stadt, in der sie leben.

Ein weiterer Faktor, der das Zugehörigkeitsgefühl einschränkt, ist der anfängliche Mangel an lokalen Zeugnissen und greifbaren, demonstrierbaren Erfahrungen. Aufgrund dieser oben genannten Barrieren kann immer noch ein Gefühl der Andersartigkeit vorherrschen, wenn sich neue Teilnehmer*innen Ihren Interventionen anschließen. Dieses kann überwunden werden, indem ein sicheres, partizipatives und authentisches Lerntempo geschaffen wird und indem sichergestellt wird, dass Ihre Interventionen zumindest von repräsentativen Vorbildern mitvermarktet und mitgeführt werden: erfolgreiche Unternehmer*innen (z.B. Ihre Absolventen), deren ethnischer und kultureller Hintergrund Ihren Pool an neuen Teilnehmenden darstellt.

2) Müdigkeit gegenüber Lebensunterhaltsprogramm & Skepsis gegenüber Ihrer Kompetenz: Auf der anderen Seite haben Geflüchtete, wenn Sie sie zum ersten Mal treffen, oft an einer Fülle von Programmen zur Unterstützung des Lebensunterhalts und der Integration teilgenommen, die nicht zu spürbaren Verbesserungen ihres Einkommensniveaus der persönlichen Erfüllung geführt haben. Solche früheren frustrierenden Erfahrungen können zu einem beträchtlichen Maß an Skepsis und Ungeduld führen, ob die nächste Unterstützungsmaßnahme, die sie in Anspruch nehmen, ihnen wirklich helfen wird, 'aufs Ganze zu gehen' und eine eigene Einzelunternehmertätigkeit oder ein Kleinunternehmen zu gründen.

Unterstützungsorganisationen, die mit neuen Anwendern arbeiten, haben daher nur einen geringen 'Spielraum für Fehler' und müssen vom ersten Tag an einen Mehrwert bieten und Fachwissen nachweisen, wenn sie ihr Vertrauen gewinnen wollen. Noch einmal, die Arbeit mit Vorbilder*innen/Ihre Programmabsolvent*innen arbeiten bei der Unterstützung der nächsten Generation von Endnutzer*innen zu Ihrem Vorteil, da sie reale Fallstudien über Ihren 'Prozess' liefern können, die sich durch greifbare Verbesserungen der Lebensgrundlagen auszahlen.



"It is crucial in the early weeks to be professional yet relatable and to gain participants' buy-in and to build trust." - Frédéric Kastner: Co-Founder, Director of Social Innovation at TERN

Vertrauensbildung und Engagement in der Praxis - Eine Eröffnungsveranstaltung mit Unterschied bei MENTA

Die 1984 gegründete MENTA hat mehr als 40.000 Unternehmer*innen geholfen, blühende und profitable Unternehmen in East Anglia zu gründen und zu führen. Die Mission von MENTA besteht darin, neue Geschäftsinhaber*innen zu inspirieren, Unternehmer*innen mit den Fähigkeiten auszustatten, die sie für den geschäftlichen Erfolg benötigen, und etablierte Unternehmen zum Wachstum zu ermutigen. Im Jahr 2020 entwickelte MENTA ein spezielles Unternehmer*innenprogramm für Geflüchtete und Neuankömmlinge.



Changing Faces, Changing Places ist ein MENTA-Projekt, das Teil des Engagements der britischen Regierung ist, die Integrationsunterstützung für alle Geflüchtete im Vereinigten Königreich zu verstärken. Mit einem Schwerpunkt auf Beschäftigung und Selbständigkeit ist es eine positive Möglichkeit für Geflüchtete, ihren Reichtum an Fähigkeiten und Talenten zu zeigen, und für die lokale Gemeinschaft, bei ihrer Integration zu helfen.

Das Talentförderungselement dieses Projekts begann bei der Programmstartveranstaltung und war eine innovative Anwerbungstaktik für Lernende, die potenzielle Programmteilnehmer*innen wirklich begeisterte und engagierte. Die Auftaktveranstaltung wurde als eine Art Marktplatzveranstaltung vermarktet, die nicht nur das Interesse der Programmteilnehmer*innen weckte, sondern auch die Aufmerksamkeit der Presse auf sich zog.



“When deciding on the Launch event, a different approach was taken, rather than it be limited to those refugees who wanted to set up in business it was opened up to all refugees who felt they had a talent. The event was held as a market stall type event, it was more of a chance for refugees to come together and showcase their strengths i.e. cooking, portfolios. They came along and showcased their business ideas and we signed up a few those that were interested in the programme signed up.” - Monica Bell runs MENTA’s Refugee Support Programme

Vertrauen und Engagement in der Praxis aufbauen - GRDR Antenne Hauts de France

Die GRDR Antenne Hauts de France führt ein unternehmerisches Projekt durch, das darauf abzielt, Migrant*innen dabei zu unterstützen, die Fähigkeit zur aktiven Teilnahme am wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, politischen und beruflichen Leben entweder in ihrem Herkunfts- oder in ihrem Aufnahmeland zu erlangen.

Das Programm umfasst eine Reihe von Aktivitäten, die sich auf die Entwicklung des Vertrauens und des Engagements von Migrant*innen und Geflüchteten konzentrieren, darunter z.B. der "Club Entrepreneur", der einen Raum zur Erleichterung und Unterstützung von Projektleiter*innen bietet. Diese Personen werden darin geschult, die Kompetenzen und das Selbstvertrauen für die Schaffung unternehmerischer Aktivitäten und Netzwerke zu entwickeln.





Das Programm erleichtert Verbindungen zu verschiedenen lokalen Unterstützungsstrukturen zu knüpfen, um Einzelpersonen bei der Entwicklung ihrer Projekte und Fähigkeiten weiter zu unterstützen.

Dies fördert auch das Engagement mit den verschiedenen lokalen Unternehmernetzwerken und -organisationen. Durch einen personenzentrierten Ansatz erhalten Einzelpersonen bessere Informationen über die Schritte auf dem Weg zum Unternehmer und die verfügbaren Unterstützungsstrukturen.

Durch die Ausrichtung des Programms in Abhängigkeit von den eigenen Bedürfnissen und Profilen der Einzelnen werden Hindernisse für das Unternehmertum abgebaut, und ihr Vertrauen und Engagement können wachsen.

Vertrauen und Engagement in der Praxis aufbauen - North East BIC, UK

Das vom North East BIC koordinierte "Meet and Eat"-Projekt ist seit vielen Jahren ein Erfolg. Es bietet Geflüchteten, BME-Mitarbeitenden und der örtlichen Gemeinde die Möglichkeit, in einer neutralen, freundlichen Umgebung zusammenzukommen, in der die verschiedenen Gemeinden Kontakte knüpfen und sich der Isolation widersetzen können. Es bietet Menschen aus allen Lebensbereichen einen Rahmen, in dem sie ihre Erfahrungen und Geschichten austauschen können, um ihr gegenseitiges Verständnis zu verbessern und so eine bessere, integrierte Gemeinschaft zu schaffen. Menschen verschiedener Nationalitäten und Kulturen teilen sich das Essen und diskutieren lokale Themen. Für das North East BIC war das Projekt "Meet and Eat" ein wichtiger Grundstein für den Aufbau von Vertrauen zu Geflüchteten- und Neuankömmlingsgemeinschaften.



Sarah Ahmadi, eine ehemalige Fernsehmoderatorin und -produzentin in Afghanistan, die aus ihrem Land fliehen musste, als die Taliban es für sie zu gefährlich machten, dort zu bleiben, hat eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung des "Meet and Eat"-Projekts gespielt. Sarahs Geschichte ist eine Geschichte von großem Mut und Beharrlichkeit. Sie hat ihr Leben so weit wieder aufgebaut, dass sie jetzt anderen, die nach Großbritannien fliehen, hilft, den verzweifelten Umständen in ihren Heimatländern zu entkommen. Sie ist auch ein großartiges Beispiel für eine Unternehmerin auf der Flucht.



Sarah Ahmadi is an example of a person who arrived in the UK from Afghanistan and couldn't speak English, but fifteen years on, has gone on to build her own businesses and contribute to our region's community. And it's stories like

**Sarah's that will inspire other refugees to make use of the support available - kevin marquis NE
BIC Social Enterprise Manager**

7 TIPPS ZUM AUFBAU VON VERTRAUEN UND ENGAGEMENT:

- 1. Übertreiben Sie es nicht mit Versprechungen** - seien Sie sich sehr klar darüber, was Sie tun können und was nicht. Lassen Sie sich erklären, was Ihre unternehmerische Ausbildung ist und was erwartet werden kann.
- 2. Einfache Sprache verwenden** - die Vermeidung von Jargon oder komplizierter Sprache macht die Informationen für alle klar.
- 3. Übersetzen Sie Informationen in die Sprachen der Gemeinschaft** - dies macht die Informationen für jede*n, der Englisch als zweite Sprache hat, verständlich.
- 4. Wenden Sie sich an spezialisierte Organisationen** - führen Sie eine Liste von Organisationen in Ihrer Gemeinde, an die Mitarbeiter*innen ihre Kunden verweisen können, für Fachfragen, die Ihr Team nicht direkt beantworten kann.
- 5. Schaffen Sie Shadowing-Möglichkeiten mit erfolgreichen lokalen Unternehmen** (in einer angemessenen Unternehmensgröße), um ihnen ein greifbares Gefühl für kleine Unternehmen in ihrer Branche in Ihrer Stadt zu vermitteln.
- 6. Stellen Sie Menschen mit gelebter Erfahrung ein** – Mitarbeiter*innen mit ähnlichen Erfahrungen wie junge Geflüchtete werden Vertrauen und Einfühlungsvermögen aufbauen. Es wird sie zuversichtlich für den Erfolg machen, der auf sie wartet, wenn sie Ihren Prozess zu Ende führen.
- 7. Denken Sie über den Tellerrand hinaus** - versuchen Sie, lustige, ansprechende Wege zu finden, die Geflüchtete und Neuankömmlinge ermutigen, sich mit Ihrer Organisation auseinanderzusetzen. Wenn Sie ihr Interesse wecken können, haben Sie bereits die Hälfte des Weges zum Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung hinter sich.

Praxisbeispiel 2: Erwägen, eine*n engagierte*n Berater*in für Unternehmertum von Geflüchteten zu ernennen

Spezielle unternehmerische Berater*innen für Geflüchtete sind eine Anlaufstelle und Unterstützung für Geflüchtete, die eine unternehmerische Ausbildung beginnen. Im Rahmen dieser Praxisbeispiele treffen wir Polly Hargreaves, eine ehemalige ugandische Geflüchtete, die 30 Jahre später nun als engagierte unternehmerische Beraterin für Geflüchtete

in der Handelskammer von Staffordshire, Großbritannien, tätig ist.

Berater*innen für Unternehmertum von Geflüchteten - Handelskammer von Staffordshire



Die Handelskammer von Staffordshire besteht seit über 200 Jahren - die erste Vereinigung wurde 1813 gegründet und entstand aus dem Wunsch der Unternehmen, sich zu treffen und gemeinsam Handel zu treiben. Im Jahr 2020 war die Handelskammer von Staffordshire eine von nur vier in ganz Großbritannien, die für das Projekt "Positive Pathways" ausgewählt wurde - ein Programm, bei dem Menschen an einem zehnwöchigen Intensivkurs teilnehmen, dessen Ziel die Gründung eines eigenen Unternehmens ist. Das Programm war in Staffordshire bisher ein großer Erfolg.



"Our advisor's relationships with the support organisations and the refugees really was key to the success of the recruitment element of our project." – Sarah Colclough, Project Coordinator, Staffordshire Chamber of Commerce

Treffen mit Polly Hargreaves -

Polly Hargreaves, eine ugandische Geflüchtete, die vor mehr als 30 Jahren aus ihrem Land floh und mit nichts nach Großbritannien kam, arbeitete über die Jahre hart, ging zur Universität und leitet jetzt ein neues Beschäftigungsprojekt für die Handelskammer von Staffordshire - mit dem Ziel, Geflüchtete zu unterstützen, die Möglichkeiten zur Selbständigkeit erkunden wollen. Polly unterstützt die Teilnehmer*innen des Programms, die in vier Stunden an einem Tag in der Woche an vier Sitzungen über einen Zeitraum von 10 Wochen teilnehmen.



Nachdem sie aus erster Hand erfahren hatte, wie es ist, eine Geflüchtete zu sein, kam Polly im Alter von 17 Jahren nach Großbritannien, nachdem sie gezwungen war, ihre Familie zurückzulassen, als vor mehr als drei Jahrzehnten der Bürgerkrieg in Uganda ausbrach. Diese Erfahrung hat sie mit Einfühlungsvermögen und Fähigkeiten ausgestattet, um

andere zu unterstützen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben und sich nach ihrer Ankunft im Vereinigten Königreich ein besseres Leben aufbauen wollen.



“When this job with the Chamber of Commerce came along, when I saw the title was to help refugees start their own businesses it touched my heart.” – Polly Hargreaves

Praxisbeispiel 3: Förderung der Rollenmodelle von Unternehmer*innen mit Fluchthintergrund

Die Auseinandersetzung mit dem Unternehmertum ist ein Schlüsselfaktor für unternehmerische Absichten. 68% der jungen Menschen, die ein Familienmitglied oder einen Freund haben, der*die Unternehmer*in ist, sagen, dass dies die Wahrscheinlichkeit erhöht hat, dass sie es in Betracht ziehen ein Unternehmen zu gründen.

Rollenmodelle für Unternehmer*innen mit Fluchthintergrund in der Praxis - Ehemalige Alumni bei TERN

Das Entrepreneurial Refugee Network (TERN) wurde 2016 auf der Grundlage des Prinzips gegründet, dass Unternehmertum für Geflüchtete eine Möglichkeit ist, ihre Lebensgrundlage wieder aufzubauen und ihre Wünsche zu verwirklichen. Seitdem haben sie mehr als 350 Geflüchteten geholfen, erfolgreiche Unternehmen zu gründen, und sie haben eine mächtige Peer-to-Peer-Gruppe von Ehemaligen aufgebaut, die zu Vorbildern und Fürsprechern von TERN geworden sind.



“Our alumni facilitators help frame why each topic covered and each step of our process has been important in their business journey, thereby increasing participant buy-in into TERN’s overall process.” - Frédéric Kastner: Co-Founder, Director of Social Innovation at TERN

Rollenmodelle in der Praxis – Video Fall Studienb: „The Human Safety Net“ (das menschliche Sicherheitsnetz)

Das „Human Safety Net for Refugee Start-Ups“ ist ein von Generali gesponsertes Programm von „The Human Safety Network (THSN)“ zur Unterstützung von Geflüchteten bei der erfolgreichen Unternehmensgründung. Ursprünglich in Deutschland gegründet, bietet es sein Programm auch in Frankreich mit den lokalen Partnern SINGA und Wintegreat in Paris an. Dieses Programm befähigt Geflüchtete und hilft ihnen, erfolgreiche Unternehmer*innen zu werden.

THSN setzt Videos mit großem Erfolg ein, um vorbildliche Fallstudien von Geflüchteten zu präsentieren und einige ihrer Erfolgsgeschichten zu erzählen. Durch die Verwendung von Videos fügt THSN ein persönliches Element hinzu, das mit einer traditionellen, textbasierten Fallstudie nur schwer zu erreichen ist. In diesem Video treffen wir Dima, eine 35-jährige syrische Geflüchtete in Deutschland, die Deutsch spricht und uns erzählt, wie sie in Saarbrücken eine Schule für Kreativität für Kinder eröffnen möchte.



Gegen Ende des Videos gibt Dima einige Tipps für andere Frauen mit Fluchthintergrund. Dima ist ein großartiges Beispiel für ein Unternehmerinnen-Rollenmodell für Geflüchtete.

Click play icon to watch



“My tip for other refugee women is to have confidence in themselves, no matter where they come from. Be active and use your potential. Don’t give up. And learn German!” – Dima, Refugee Entrepreneur

Rollenmodelle für das Unternehmertum von Geflüchteten in der Praxis - Video-Fallstudien: SIGNA-Business Lab

Das SINGA Business Lab arbeitet daran, das innovative Potenzial, das Geflüchtete mit nach Deutschland bringen, freizusetzen, indem es ihnen den Zugang zu Berlins und Stuttgarts unternehmerischem Ökosystem ermöglicht.

SINGA glaubt, dass dies nicht nur ein Schlüssel für eine erfolgreiche wirtschaftliche und soziale Integration von Geflüchteten ist, sondern auch einen enormen Nutzen für die deutsche Gesellschaft und Wirtschaft bringt. Die neuen Ideen und Perspektiven der Neuankömmlinge erhöhen letztlich die Innovationskraft des gesamten Ökosystems.



Click play icon to watch

Wie THSN hat auch SIGNA eine Reihe von Videos erstellt, die einige Rollenmodelle/Erfolgsgeschichte von Unternehmer*innen mit Fluchthintergrund vorstellen. In diesem Video treffen wir Raafat Hantoush, der seine Geschäftsidee Bote und einige der wichtigsten Programmelemente von SINGA vorstellt.

Praxisbeispiel 4: Offene Innovation, externe Zusammenarbeit und Partnerschaften in Betracht ziehen

Offene Innovation ist ein Prozess, der sich öffnet und mehr Menschen innerhalb und außerhalb der eigenen Organisation in den Innovationsprozess einbezieht. Offene Innovation ermöglicht es, dass Wissen freier zirkulieren kann, um Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, die den Bürger*innen und auf neuen Märkten größeren Nutzen bringen können.

Je nachdem, mit wem Sie eine Partnerschaft eingehen möchten, könnten einige der Vorteile von offener Innovation, externer Zusammenarbeit und Partnerschaften folgendes beinhalten:

- Größere Verbreitung Ihrer Programme für Unternehmertum/Ausbildung und stärkere Inanspruchnahme von Kursen durch Lernende mit Fluchthintergrund.
- Bessere Einblicke in die Bedürfnisse von Geflüchteten und Neuankömmlingen, die zu einer gezielteren Ausbildung führen, um ihren Bedürfnissen gerecht zu werden.
- Größeres Vertrauen - die Partnerschaft mit den richtigen Organisationen kann dazu beitragen, die Glaubwürdigkeit und den Ruf Ihrer Organisation zu stärken.
- Die Zusammenarbeit mit den richtigen externen Partnern kann Ihnen helfen, Ihre Schulungsprogramme und Unterstützungsdienste für das Unternehmertum besser und schneller auf den Markt zu bringen.



Partnerschaften in der Praxis - MENTA-Partnerschaften für die Anwerbung von Lernenden

Die 1984 gegründete MENTA hat mehr als 40.000 Unternehmer*innen geholfen, blühende und profitable Unternehmen in East Anglia zu gründen und zu führen. Die Mission von MENTA besteht darin, neue Geschäftsinhaber*innen zu inspirieren, Unternehmer*innen mit den Fähigkeiten auszustatten, die sie für den geschäftlichen Erfolg benötigen, und etablierte Unternehmen zum Wachstum zu ermutigen. Im Jahr 2020 entwickelte MENTA ein spezielles Unternehmerprogramm für Geflüchtete und Neuankömmlinge.



Changing Faces, Changing Places ist das MENTA-Projekt, das Teil der Verpflichtung der britischen Regierung ist, die Integrationsunterstützung für alle Geflüchtete im Vereinigten Königreich zu verstärken. Mit einem Schwerpunkt auf Beschäftigung und Selbständigkeit ist es eine positive Möglichkeit für Geflüchtete, ihren Reichtum an Fähigkeiten und Talenten zu zeigen, und für die lokale Gemeinschaft, bei ihrer Integration zu helfen.



“Relationships were built up with on the ground organisations particularly with the East England Strategic Migration Partnership that already had experience in working with refugees where the project was being delivered. The Strategic Migration Partnership were then able to promote the launch event to their communities. Marketing collateral, social media, press and media coverage was used alongside the local on the ground organisations.” – Alex Till, MENTA

Partnerschaften in der Praxis - Vertrauensbildung mit Stakeholder-Organisationen Handelskammer von Staffordshire

Wir haben bereits gelernt, wie wichtig der Aufbau von Vertrauen im Rekrutierungsprozess mit den Lernenden ist, aber der Aufbau von Vertrauen mit anderen Unterstützungsorganisationen ist ebenso wichtig. Besonders für diejenigen, die Geflüchteten zum ersten Mal Ausbildung und Unterstützung anbieten.



“One of the support organisations felt that refugees can sometimes be promised support, which never materialises. Therefore, they did have reservations during our initial meetings and weren’t immediately open to sharing information regarding the project with their service users. So we had to be very clear with them about what we could do, when we would do it, and what the benefits would be.” – Sarah Colclough, Project Coordinator, Staffordshire Chamber of Commerce

Offene Innovation in der Praxis –Wirtschaftspaten e.V. und Peter Fuld Stiftung im Rampenlicht

Die Wirtschaftspaten e.V. sind eine Gruppe ehemaliger Unternehmer*innen und Führungskräfte aus Industrie, Handel, Handwerk und Dienstleistung, die sich im aktiven Ruhestand befinden. Die Wirtschaftspaten e.V. sind seit 2010 für das Projekt "Migranten werden Unternehmer" zuständig, das unter der Schirmherrschaft des hessischen Wirtschaftsministers Tarek Al-Wazir steht.

Die Peter Fuld Stiftung ist der Sponsor des Projekts. Die Peter Fuld Stiftung engagiert sich seit über 50 Jahren für die Förderung der Chancengleichheit in der Bildung. Das Programm wurde mit zahlreichen Preisen ausgezeichnet, unter anderem mit dem Hessischen Integrationspreis. Migrant*innen werden zu Unternehmer*innen - ein Beispiel für offene Innovation und Zusammenarbeit in der Art und Weise, wie Wirtschaftspaten e.V. und die Peter Fuld Stiftung bei der Umsetzung dieses Projekts zusammenarbeiten.

Externe Zusammenarbeit und Partnerschaften in der Praxis – TERN im Rampenlicht

Anstatt das Rad neu zu erfinden, konzentrieren sich erfolgreiche Modelle zur Unterstützung und Förderung des Unternehmertums von Geflüchteten auf:

- (1) bisher unzugängliche, aber lebenswichtige Unterstützungsfunktionen des breiteren Mainstream-Ökosystems zur Unterstützung von Unternehmen für junge unternehmerische Geflüchtete zugänglich zu machen.
- (2) Schaffung und Bereitstellung neuer Dienstleistungen, die auf die Bedürfnisse und Barrieren junger unternehmerischer Geflüchtete zugeschnitten sind.
- (3) Mobilisierung von Partnerschaften mit Akteur*innen des dritten Sektors, der Privatwirtschaft und des öffentlichen Sektors, um unternehmerischen Geflüchteten ein umfassendes Angebot zu machen.

Diese Arten von Partnerschaften sind wesentlich für die Schaffung eines nachhaltigen und effektiven Ökosystems zur Unterstützung des Unternehmertums junger Geflüchteter. Sie ermöglichen es Unterstützungsorganisationen, die Kluft zu überbrücken in Bezug auf:

- Branchenspezifische Beratung, zu Informationen, Einblicke und Möglichkeiten
- Zugang zu Finanzmitteln, einschließlich Darlehen und „angel finance“
- Zugang zu Marktplätzen und Verbraucher*innen
- Verbindung junger Unternehmer*innen mit Fluchthintergrund mit Mainstream- und anderen Diversity-Unternehmern

Fallstudien zur effektiven Partnerschaft: Für TERN ermöglichen uns Partnerschaften mit Mainstream- und Diversitäts-Inkubationspartner*innen wie Hatch Enterprise in London, Interventionen gemeinsam durchzuführen, Ressourcen kosteneffizient zu bündeln und einen Netzwerkeffekt mit anderen Diversitätsunternehmern zu erzielen. Die Zusammenarbeit mit einem anderen Akteur im Bereich des Diversity-Unternehmertums ermöglicht es uns auch, Stärken in Zahlen zu zeigen.

Durch die regelmäßige Zusammenarbeit von Hatch und TERN ist es gelungen, die Aufmerksamkeit führender Unternehmen wie Adobe und LinkedIn auf sich zu lenken. Gemeinsam können wir so viele Nutznießer*innen gewinnen, dass wir einen großen Teil dieser Mitarbeiter*innen des privaten Sektors für ereignisbasierte Interventionen gewinnen und so deren Talente ganzheitlicher und konsequenter mobilisieren können. Dies führt zu einem regelmäßigeren Engagement und kann sogar eine Einnahmequelle für Ihre Organisation darstellen, da Sie in dieser Größenordnung Ihren Partnern aus der Privatwirtschaft eine beachtliche Kapitalrendite für ihr

Mitarbeiter*innen-Engagement bieten.

Partnerschafts-Planungsprozess in TERN

1. Partnerschaftskartierung - Identifizierung von Partner*innen innerhalb eines Radius, der Größe ihres Kundenstamms und der Bedürfnisse des Kundenstamms
2. Rangfolge der Partner*innen nach Priorität
3. Kontaktaufnahme - nach Priorität und über E-Mail oder Telefon. So wurde aus der langen Liste von 90 Organisationen eine kurze Liste von 50 Organisationen
4. Vereinbarung von persönlichen Treffen
5. Direktes Engagement durch Entsendung von Empfehlungen für den Start eines Programms und auch durch Ermutigung der Mitarbeiter*innen, sich der Unterstützer*innengemeinschaft anzuschließen
6. Aufrechterhaltung und Stärkung von Partnerschaften. Zu diesem Zeitpunkt hatten wir 20-25 Kernpartnerorganisationen, und wir stärkten diese zu gegenseitigen Partnerschaften mit Querverweisen aus dem TERN für Dinge wie Sprachenlern*innen, Beschäftigungsförderung usw.
7. Wartung auf niedrigem Niveau

Eine blühende Partnerschaft - Wie TERN und das Centre for Entrepreneurship UK zusammenarbeiten

TERN und CfE arbeiten auf komplementäre Weise zusammen, wobei jede Organisation Modelle und Dienstleistungen anbietet, die die Unternehmern*innen der Geflüchteten und unsere beiden Organisationen voranbringen.

TERN arbeitet in der direkten Unterstützung von Unternehmern*innen von der Idee bis zur Markteinführung und Vermarktung, während es gleichzeitig [aussagekräftige Forschungsarbeiten](#),

Meinungsbeiträge und öffentliche Medien erstellt und ([internationale Veranstaltungen](#)) zum Thema Unternehmertum von Geflüchteten persönlich und online durchführt, die TERN und andere Akteure im Vereinigten Königreich und auf der ganzen Welt zusammenbringen.



CfE hilft Organisationen wie TERN, die mit Unternehmer*innen konfrontiert sind, eine gemeinsame Stimme für den Sektor zu schaffen, Regierungsinstitutionen wirksamer zu beeinflussen, damit sie in das Unternehmertum von Geflüchteten und Migrant*innen investieren, und in allen Berufsbereichen und in der allgemeinen Öffentlichkeit ein Bewusstsein dafür zu schaffen, was das wahre Potenzial von Unternehmer*innen in Flüchtlingsunternehmer*innen ist.



TERN ist nicht nur eine Partnerschaft mit Interessenvertreter*innen eingegangen, um bei der Anwerbung von Lernenden zu helfen, sondern hat sich auch mit Ben and Jerry's zusammengetan, um ein innovatives Unternehmerprogramm namens [ICE Academy](#) zu entwickeln:

Partnerschaften in der Praxis- Capacity Zürich

Capacity Programme sind hoch qualifiziert (jede*r hat mindestens einen Bachelor-Abschluss). Das siebenmonatige Programm umfasst mehrere Aktivitäten, unter denen das Mentor*innenprogramm eine Schlüsselrolle spielt. Capacity bildet Mentor*innen und Trainer*innen aus, die das Programm dann in Einzelsitzungen über einen Zeitraum von sieben Monaten durchführen. Die Mentor*innen tragen als Freiwillige zum Programm bei.



Capacity ist ein vollwertiger Partner von UBS. Diese Partnerschaft bedeutet, dass Capacity Zürich Zugang zum Corporate-Volunteering-Programm von UBS hat, das Unterstützung in Form von Sachleistungen bietet; so können Mitarbeiter*innen von UBS beispielsweise beim Marketing, bei der Mittelbeschaffung, bei der IT-Entwicklung und Ähnlichem helfen. Capacity ist auch eine Partnerschaft mit SINGA Schweiz eingegangen, was bedeutet, dass SINGA-Teilnehmer*innen in der Ideenphase ihrer Start-up-Entwicklung zu Capacity umgeleitet werden.

INKLUSIVER ENTWURF VON LERNPLÄNEN

Praxisbeispiel 5: Kompetenzfeststellung und Anerkennung von Vorkenntnissen

Bildung kann ein Gewinn für Migrant*innen und Geflüchtete sein, aber ihre Vorteile können nicht genutzt werden, wenn die vor der Flucht erworbenen Kenntnisse und Qualifikationen nicht anderweitig anerkannt werden. Um die Integration von Migrant*innen und Geflüchteten zu gewährleisten, müssen laut UNESCO ihre Qualifikationen und Vorkenntnisse anerkannt werden, damit sie ihre Ausbildung fortsetzen und eine Beschäftigung finden können, die ihren Fähigkeiten entspricht. Die Anerkennung ist jedoch besonders schwierig, wenn das Lernen außerhalb der formalen Bildungswege stattgefunden hat oder wenn sie keinen Nachweis ihrer Qualifikationen mit sich führen. Diejenigen, die aus ihrer Heimat vertrieben wurden oder sich auf eine gefährliche Reise begeben haben, tragen mit geringerer Wahrscheinlichkeit Abschlusszeugnisse und Zertifikate mit sich.

Damit Migrant*innen und Geflüchtete wie auch die Zielländer in den vollen Genuss der Vorteile der Mobilität kommen, müssen wir den Prozess der Anerkennung, Validierung und Anrechnung von Qualifikationen und Vorkenntnissen verbessern. Der Anerkennungsprozess selbst kann auch die Lernfähigkeit des*der Einzelnen potenziell erhöhen, indem er*sie sein*ihr Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen stärkt und ihn*sie dazu ermutigt, sich am lebenslangen Lernen zu beteiligen.

*Anerkennung von Vorkenntnissen in der Praxis - Kennenlernen der Teilnehmer*innen von MENTA*



“We’ve got people from the Democratic Republic of the Congo, Lebanon, Palestine, Syria, Uzbekistan, Egypt. They are from a wide spectrum. A lot of these individuals are fleeing all sorts of situations, whether it is persecution, or political asylum. Some of them are doctors, lawyers – they are professional people. They are going out there, saying ‘hey I’m here I want to help be a contributor to the economy.’” - Monica Bell, MENTA

Kompetenzfeststellung und Anerkennung von Vorkenntnissen in der Praxis - Bewertung von Sprachkenntnissen Staffordshire Handelskammern



Participants were identified as suitable for the intensive course through one to ones with our advisor, and questionnaires. The questionnaires helped us to understand levels of English including reading and writing. This was really important as whilst we could provide translators during the workshop sessions, at some point the businesses would be up and running by themselves and business owners would need to have language skills that would enable to the interact with UK customers and HMRC etc. For those whose English was not at a level compatible with doing business at present, we referred them to ESOL courses at our local college. - Sarah Colclough, Project Coordinator, Staffordshire Chamber of Commerce

Praxisbeispiel 6: Förderung des interkulturellen Dialogs

Interkultureller Dialog ist im Wesentlichen der Austausch von Ansichten und Meinungen zwischen verschiedenen Kulturen. Im Gegensatz zum Multikulturalismus, bei dem der Schwerpunkt auf der Bewahrung getrennter Kulturen

liegt, zielt der interkulturelle Dialog darauf ab, Verbindungen und Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Kulturen, Gemeinschaften und Menschen herzustellen und so Verständnis und Interaktion zu fördern



Im Europarat wird er als „offener und respektvoller Meinungs austausch zwischen Einzelpersonen, Gruppen mit unterschiedlichem ethnischen, kulturellen, religiösen und sprachlichen Hintergrund und Erbe auf der Grundlage von gegenseitigem Verständnis und Respekt“ verstanden. Er findet auf allen Ebenen statt - innerhalb der Gesellschaften, zwischen den Gesellschaften Europas und zwischen Europa und der übrigen Welt. Das Bewusstsein und das Verständnis, die der interkulturelle Dialog mit sich bringt, werden als Mittel zur Versöhnung und Toleranz sowie zur Konfliktprävention und zur Gewährleistung der Integration und des Zusammenhalts der Gesellschaft angesehen.

Junge Geflüchtete, die in Europa ankommen, müssen sich verschiedenen Herausforderungen in Bezug auf Sicherheit, Zukunftsunsicherheit, Angst und Verlust, Prekarität und kulturellen Unterschieden stellen. Die eigene Kultur zu verlassen, um an einen völlig neuen Ort zu gelangen, kann sehr desorientierend sein. Viele junge Menschen müssen die Sprache lernen, kulturelle Gewohnheiten und Praktiken verstehen, sich an verschiedene Traditionen und Glaubensunterschiede gewöhnen. Oft findet interkulturelles Lernen bereits im Integrationsprozess junger Geflüchteter statt, wenn sie beobachten, lernen, sich austauschen und Fragen stellen. Es geschieht jedoch nicht automatisch, und daher sind interkulturelles Lernen und interkultureller Dialog bei der Arbeit mit jungen Menschen mit Fluchthintergrund äußerst wichtig.

Interkultureller Dialog in der Praxis - Sprachenlernen bei Mitrajectoires Lille, Frankreich

Im Jahr 2016 schuf MITRAjectoires ein auf Spenden basierendes Sprach- und Interkulturalitätsprogramm, das von und für ein vielfältiges Publikum aus lokalen Jugendlichen, internationalen Studierenden, jungen Menschen mit Migrationshintergrund (einschließlich internationaler/Erasmus-Studierenden, Asylsuchender, junge Geflüchtete und getrennt lebende Jugendliche) durchgeführt wurde. Zu den während des 10-wöchigen Programms unterrichteten Sprachen gehörten Englisch, Arabisch, Spanisch, Französisch, Portugiesisch und Wolof. Der Spracherwerb war Gegenstand des Programms, aber das Kursdesign ist besonders interessant, da das Herzstück die Förderung des interkulturellen Dialogs war.



Das Projekt brachte lokale Jugendliche und Jugendliche in der Migrationsphase zusammen und war in der

Interkulturalität verwurzelt, was die Bandbreite der Sprachen und die Tatsache, dass die Moderator*innen und die Studierenden aus verschiedenen Kulturen kamen, verdeutlichte.

Praxisbeispiel 7: Ko-Kreation - Lehrplan mitgestalten

Ko-Kreation ist die Entwicklung von studentisch geführten, gemeinschaftlichen Initiativen, die zu gemeinsam erstellten Lehrplanergebnissen führen. Die Partnerschaft zwischen dem*der Student*in und dem*der Tutor*in bietet beiden Parteien die Möglichkeit, gleichberechtigt zu arbeiten und eine starke Bindung zu entwickeln. Bei der gemeinsamen Erstellung des Lehrplans arbeiten die Studierenden und die Lehrenden in der Regel partnerschaftlich zusammen, so dass jede*r eine Stimme und ein Interesse an der Lehrplanentwicklung hat.

Die Ko-Kreation kann in verschiedenen Kontexten mit unterschiedlichen Teilnehmer*innen stattfinden - wie z.B. Mitarbeiter*innen von akademischen und professionellen Diensten, die Lernen und Lehrende gemeinsam oder mit externen Partnern aus der Gemeinde oder lokalen Unternehmen ko-kreativ gestalten, aber die wachsende Literatur zur Ko-Kreation des Lehrplans betont oft die Bedeutung studentischer Partner*innen, die zum Lernen und Lehren beitragen.

Das Engagement junger Geflüchteter in allen Phasen der Initiativen und Projekte (Konzeption, Durchführung, Überwachung und Evaluierung) ist für den Erfolg jeder Initiative von wesentlicher Bedeutung.

Mitgestaltung von Lehrplänen in der Praxis –Lehrplangestaltung bei TERN



Bei TERN bedeutet 'inklusiv', dass sich jede*r willkommen fühlt und gleichzeitig für das anerkannt wird, was ihn*sie anders macht. Um diese Ausgewogenheit zu erreichen, haben wir die Mitgestaltung des Lehrplans mit den Ehemaligen einbezogen; wir haben aktiv die Teilnahme von allen Altersgruppen, Geschlechtern, Nationalitäten und Hintergründen gefördert und den Lehrplan so gestaltet, dass das Potenzial, die Fähigkeiten und die einzigartige Erfahrung jedes Unternehmer*in anerkannt werden.

TERN-Alumni sind Mitveranstalter*innen von Gruppendiskussionen und Mitgestalter*innen der Programmdurchführung. Die Alumni-Förder*innen helfen dabei, zu verstehen, warum bestimmte behandelte Themen für ihre unternehmerische Entwicklung wichtig waren, und erhöhen dadurch die Beteiligung der Teilnehmer*innen am TERN-Prozess.

Mitgestaltung von Lehrplänen in der Praxis - Von Geflüchteten mitbegründetes Unternehmertum unterstützt von SINGA Deutschland

"SINGA" ist ein Wort in der im Kongo gesprochenen Lingala-Sprache und bedeutet "Verbindung". SINGA wurde ursprünglich in Frankreich gegründet und von dort aus auf andere Länder ausgedehnt (Deutschland, Belgien, Italien, Großbritannien, Kanada und die Schweiz). SINGA Deutschland wurde 2016 gegründet. Ihr Portfolio umfasst das SINGA Business Lab, professionelles Mentoring, Sprachcafé und Veranstaltungen im Wohnzimmer. SINGA Business Lab ist ein integrativer Inkubator, der sowohl in Berlin als auch in Stuttgart angesiedelt ist. Mitgestaltung ist ein wichtiger Ansatz zur Lehrplangestaltung im SINGA Business Lab. Es wurde eine nutzerzentrierte Designmethode verwendet, um das Programm gemeinsam mit neuen Unternehmer*innen zu entwickeln, um sicherzustellen, dass das Angebot von SINGA umfassend und auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten ist.

So funktioniert der „Co-Creation-Ansatz“ im SIGNA Business Lab:

Der Ansatz des SINGA BUSINESS LABORs ist menschenzentriert und zielt nicht nur auf die Unterstützung von Unternehmen ab, sondern auch darauf, die Zielgruppe der künftigen Jungunternehmer*innen aktiv in den Entstehungsprozess der angebotenen Kurse und Schulungen einzubeziehen. Der „Co-Creation-Prozess“ bezieht zukünftige Unternehmer*innen ebenso ein wie lokale Unternehmer*innen, Expert*innen, Forscher*innen und andere, um langfristige Partnerschaften von gegenseitigem Wert zu ermöglichen und Innovationen zu fördern.



“Who knows better about the challenges and needs of newcomer entrepreneurs than newcomer entrepreneurs themselves.” - Suhayl Chettih, Director and co-founder of the SINGA Business Lab



Praxisbeispiel 8: Fokus auf lernerzentriertes Design

Der lernerzentrierte Unterricht eignet sich besonders für Lernende mit Fluchthintergrund und ist ein Lehransatz, der im Bildungswesen zunehmend gefördert wird. Lernerzentrierte Lehrer*innen wenden nicht nur eine einzige Lehrmethode an. Dieser Ansatz betont eine Vielzahl verschiedener Methoden, die sich auf das konzentrieren, was die Lernenden lernen, und verändert die Rolle der Lehrer*innen von einem*einer Anbieter*in von Informationen zu einer Erleichterung des Lernens der Lernenden.

Lernerzentrierte Programmgestaltung in der Praxis - Capacity Programme, Schweiz

Die Teilnehmer*innen mit Fluchthintergrund am Capacity Programm sind hoch qualifiziert (jede*r hat mindestens einen Bachelor-Abschluss). Das siebenmonatige Programm umfasst mehrere Aktivitäten, von denen das

Mentor*innenprogramm eine Schlüsselrolle spielt. Eine aktive und engagierte Mentor*innenschaft ermöglicht es angehenden Unternehmer*innen, Projekte von höherer Qualität zu entwickeln und die Ausbildung erfolgreicher abzuschließen.

Gegenwärtig sind 21 Teilnehmer*innen für das Programm eingeschrieben. Sie verfolgen Projekte wie organische Textilien aus fairem Handel, die in Nepal hergestellt und in der Schweiz verkauft werden, Grafikdesign mit künstlicher Intelligenz zur Architekturvisualisierung (Kolumbien) und eine Chatbox zum Sprachenlernen. Die Teilnehmer*innen kommen aus Syrien, Afghanistan, Eritrea, Äthiopien, Kolumbien, Ungarn, Aserbaidschan, Simbabwe und Ghana. Die wichtigsten Leistungsindikatoren für die Capacity Teilnahme sind, dass jede*r Teilnehmer*in einen Geschäftsplan entwickelt und das Ausbildungsprogramm abschließt (zu diesem Zeitpunkt erhalten sie ein Zertifikat). Insgesamt meldet Capacity eine Programmbindungsrate von 85-90 Prozent.



UNTERNEHMER*INNEN MIT FLUCHTHINTERGRUND IM RAMPENLICHTREFUGEE ENTREPRENEUR SPOTLIGHT

MEET Kebede Dache Dalacho – Schule & Tourismus

Kebede ist ein 37-jähriger Äthiopier, der 2014 zusammen mit seiner Frau in die Schweiz kam. Er durchlief 2017 das Ausbildungsprogramm Capacity Entrepreneurship und gründete im Süden Äthiopiens eine Schule, die verschiedene Teile der lokalen Gemeinde bedient. Kinder müssen nicht mehr zwei Stunden am Tag zu Fuss zur Schule gehen, und Erwachsene haben die Möglichkeit, nachhaltige Landwirtschaft zu studieren. Kebede ist bestrebt, Verbindungen zwischen der Schule und anderen nachhaltigen Aktivitäten herzustellen, z.B. Projekte für erneuerbare Energien und nachhaltige Tourismusunternehmen. Seit vielen Jahren arbeitet Kebede mit großer Leidenschaft im Tourismus in Äthiopien. Er liebt sein Land und ist bestrebt, seine Schönheit zu zeigen, aber auch seinen Landsleuten, insbesondere den weniger begünstigten Bevölkerungsgruppen, so viel Nutzen wie möglich zu bringen. Die Unternehmerschulung von Capacity ermöglichte es Kebede, neue Fähigkeiten im sozialen Unternehmertum zu entwickeln und Geschäftsverbindungen innerhalb einer lokalen Gemeinschaft aufzubauen. Erfahren Sie mehr: <http://kafiundschoggi-reisen.ch/>

Lernerzentrierte Programmgestaltung in der Praxis - TERN On Demand

Das TERN On Demand-Programm wurde entwickelt, um Nutzer*innen zu erreichen, die nicht an Vorinkubator- und Inkubatorprogrammen teilnehmen konnten oder die eine flexiblere Unterstützung als ein 3-6-monatiges Wochenprogramm benötigten. Die On Demand-Servicefunktionen wurden entwickelt, um jedem*r Unternehmer*in schnelle, flexible und gezielte Unterstützung zu bieten. Der Grund dafür war, dass die Benutzer*innen zu einem Zeitpunkt des Bedarfs auf die Unterstützung für Unternehmen zugreifen mussten, die oft benötigt wurde, um die Unterstützung an bereits ausgelastete Zeitpläne anzupassen, und dass im Vergleich zu den längeren Programmen viele Unternehmer*innen Unterstützung um eine einzige Barriere oder einen einzigen Entscheidungspunkt herum benötigten, um ihren nächsten Schritt zu ermöglichen.



Das TERN On Demand-Programm umfasst die folgenden Merkmale:

1. Alle Sitzungen sind 1:1 mit dem/der Unternehmer*in
2. flexible Zeitplanung für die Sitzungen, je nach gewünschter Häufigkeit und Verpflichtungen zwischen den Sitzungen
3. einen Serviceplan, der sich auf die Geschäftsfachleute des Unternehmers oder der Unternehmerin und das, womit sie Unterstützung bräuchten, stützt, so dass jede*r Unternehmer*in einen anderen Sitzungsplan hatte
4. Programmlimit von 3-5 Sitzungen, damit es den gezielten Bedürfnissen gerecht wird und mehr Nutzer*innen erreichen kann
5. ein einjähriges Programm, das sicherstellt, dass niemand um eine bestimmte Zeitspanne herum planen muss
6. in intensiven, 1-2-stündigen Sitzungen, die auf qualitativ hochwertige Ergebnisse hinarbeiten

Zwischen April 2019 und März 2020 versorgte TERN On Demand über 50 einzigartige Teilnehmer*innen mit über 150 Interaktionen. Die durchschnittliche Zufriedenheitsrate liegt bei 9,7/10. Eine erfolgreiche Reise durch die On Demand-Reise kam von einer Unternehmerin namens Maxine. Maxine hörte im März 2018 von TERN und kam zu einer Bewertungssitzung. Sie befand sich mit seiner Geschäftsidee noch im Anfangsstadium, und das Vorinkubator-Programm stand kurz vor dem Start und wäre perfekt gewesen, aber sie war alleinerziehende Mutter, arbeitete drei Tage in der Woche und war sehr unabhängig und proaktiv. Stattdessen wurde Maxine in das On-Demand-Programm aufgenommen, und sie wurde mit einem Experten ihrer Branche in Verbindung gebracht, der ihr mehr über die Branche und das, was sie zu erwarten hatte mehr erzählte. TERN arbeitete mit ihr auch an ihrer Marktanalyse, Budgetierung und Marke. Als das Programm auslief, hatte sie genug, um weiterzumachen, und drei Monate später war sie dann so weit, dass sie bereit war, dem TERN-Inkubatorprogramm beizutreten, um ihre Idee auf den Weg zu bringen, was sie erfolgreich tat.

Lernerzentrierte Programmgestaltung in der Praxis – Positive Pathways, Staffordshire Großbritannien



“In terms of workshop content, a general outline was developed which could be amended as we began to see the level of understanding of participants. Key points raised by participants have been that the business language used was sometimes hard to understand (so this was simplified) and the trainer was talking a little too fast (again, easily rectified). Feedback is sought at the end of each session, but this is followed up with a phone call from our advisor the following day. It was felt that often participants do not want to give negative feedback on the day, but are more likely to speak up in a one to one conversation. The phone calls also allowed participants to ask any questions they had on the content, anything they didn’t understand, anything they needed to go back over etc. This is all then given as feedback to the trainer prior to the next workshop session.” – Sarah Colclough, Project Coordinator, Staffordshire Chamber of Commerce

TIPPS, UM IHREN LEHRPLAN LERNERZENTRIERTER ZU GESTALTEN

- Schließen Sie aktive Lernaktivitäten ein, bei denen die Lernenden während des Unterrichts Probleme lösen, Fragen beantworten, eigene Fragen formulieren, diskutieren, erklären, debattieren oder ein Brainstorming durchführen
- Förderung des kooperativen Lernens, bei dem Lernende in Teams an Problemen und Projekten unter Bedingungen arbeiten, die sowohl eine positive Interdependenz als auch individuelle Verantwortlichkeit gewährleisten
- Stellen Sie die Lernenden vor Herausforderungen (Fragen oder Probleme) und ermutigen Sie sie dann, das Kursmaterial im Zusammenhang mit der Bewältigung der Herausforderungen zu erlernen. Zu den induktiven Methoden gehören forschendes Lernen, fallbasierter Unterricht, problembasiertes Lernen, projektbasiertes Lernen, entdeckendes Lernen und Just-in-time-Lernen.

Praxisbeispiel 9: Fokus auf den “Pre-Incubator” Lehrplan

Der “Pre-incubator” Lehrplan besteht in der Regel aus Schulung und Beratung, um potenziellen Teilnehmer*innen zu helfen, ihre Geschäftsidee zu verfeinern und einen Geschäftsplan zu erstellen. In dieser Phase der Unterstützung werden Workshops, Seminare und Coaching eingesetzt, um Unternehmer*innen zu helfen, qualitativ hochwertige Geschäftsideen zu entwickeln, potenzielle Herausforderungen zu identifizieren und Pläne zu deren Bewältigung zu erarbeiten. Ein*e Unternehmer*in, der bereits einen Geschäftsnachweis (Vorinkubation) erbracht hat, würde anschließend in ein Inkubationsprogramm eintreten.



Um integratives Unternehmertum bestmöglich zu unterstützen, sollten Pädagog*innen Inkubator- und Akzeleratorprogramme entwerfen und unterstützen, die einen starken Schwerpunkt auf die Unterstützung vor der Inkubation legen, den Schwerpunkt auf Netzwerk- und Gemeinschaftsaufbau legen und bei der Bereitstellung von Unterstützung einen flexiblen und modularen Ansatz verwenden.

“Pre-Incubator” Lehrplan in der Praxis – Lehrplangestaltung bei TERN

Mit der Fokussierung auf den “Pre-Incubator” Lehrplan kann TERN Unternehmer*innen mit Fluchthintergrund helfen, eine unternehmerische Denkweise und Fähigkeiten zu entwickeln, bevor sie sich entscheiden, ein Unternehmen zu gründen. Interessanterweise hat TERN herausgefunden, dass diejenigen, die einen “Pre-Incubator” Lehrplan absolvieren, bevor sie ein Unternehmen gründen, mit größerer Wahrscheinlichkeit langfristig erfolgreich sein werden.

Die Prioritäten bei der Lehrplangestaltung waren

1. einen Raum zu schaffen, in dem Geflüchtete das Unternehmertum mit weniger Risiko erforschen können
2. die Unternehmer*innen besser auf die Inkubationsphase der Unternehmensentwicklung vorzubereiten, und
3. die Kluft zwischen Unternehmertum und traditioneller Arbeit zu überbrücken und durch Teilzeitbeschäftigung bessere Möglichkeiten für nachhaltige Unternehmen zu schaffen.

Praxisbeispiel 10: Ziehen Sie eine längere Programmdauer in Betracht

Lernende mit Fluchthintergrund, insbesondere Neuankömmlinge, können anfangs akademisch unterdurchschnittliche Leistungen erbringen, insbesondere wenn sie nicht die erforderliche zusätzliche Unterstützung erhalten. Doch ihre

schulischen Leistungen verbessern sich mit der Zeit erheblich, wenn sie angemessene Unterstützung erhalten, denn viele zeigen Entschlossenheit, ihre Lebensaussichten zu verbessern. Aus diesem Grund kann eine längere Programmdauer für die Bereitstellung von Unterstützung für unternehmerische Initiative optimal sein.

Berücksichtigung der Programmdauer in der Praxis - 3-monatiges Unternehmertumsprogramm bei TERN



“We created a curriculum of 11 different weekly topics to guide refugees through building an entrepreneurial mindset, becoming familiar and comfortable with the lean startup and design thinking approaches, and applying these skills and knowledge hands-on by interacting with potential customers and testing their ideas. We knew from our experience over the last few years that they needed a decent amount of time, at least 3 months, to really work through these ideas personally and learn to apply them.” - Frédéric Kastner: Co-Founder, Director of Social Innovation at TERN

Praxisbeispiel 11: Einbeziehung des Sprachenlernens / Mehrsprachiger Lehrplan

Die Sprachbarriere ist eine der größten Herausforderungen für Geflüchtete und Neuankömmlinge, da sie ihre Fähigkeit beeinträchtigt, mit anderen zu kommunizieren und sich in ihre neue Gesellschaft zu integrieren. Sie kann für Neuankömmlinge viele Probleme mit sich bringen, wie z.B. Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche, der Bildung, der medizinischen Versorgung, der Wohnungssuche und der allgemeinen Fortbewegung.

Im Hinblick auf die Ausbildung zum Unternehmertum benötigen Geflüchtete und Asylsuchende möglicherweise eine kontinuierliche Dolmetschung oder mehrsprachige Unterstützung, um sich effektiv einbringen zu können. Einige Geflüchtete finden es hilfreich, parallel zu ihrer Ausbildung Unterstützung beim Sprachenlernen zu erhalten, da es hilfreich sein kann, die Sprache zu erlernen, die benötigt wird.



Einbeziehung des Sprachenlernens in die Praxis - Just Creative Programme, Roscommonf

Das Projekt "Just Creative Empowering Refugee Women" (Gerechte und kreative Stärkung von Frauen mit Fluchthintergrund) führt im Abbeyfield Emergency Response and Orientation Centre (EROC-Zentrum) in Ballaghaderreen eine Vielzahl maßgeschneiderter Programme durch. Das Programm für angewandtes Lernen bietet berufliche Unterstützung in einer Reihe von Themen und Bereichen: Kochen & Lebensmittelzubereitung & Lebensmitteleinkauf in Irland, Gartenarbeit und Gartenbau, Radiosendungen & Kommunikation, Fotografie, Strick- und Handwerksgruppe, Friseur und Up-Styling, Maniküre/Pediküre und Make-up. Wichtig ist, dass Workshops und Kurse in Verbindung mit dem Englischunterricht durchgeführt werden, um den Frauen die Möglichkeit zu geben, ihr Sprechen und Verstehen der englischen Sprache zu üben und sie in einem Arbeits-/Unternehmerumfeld anzuwenden.

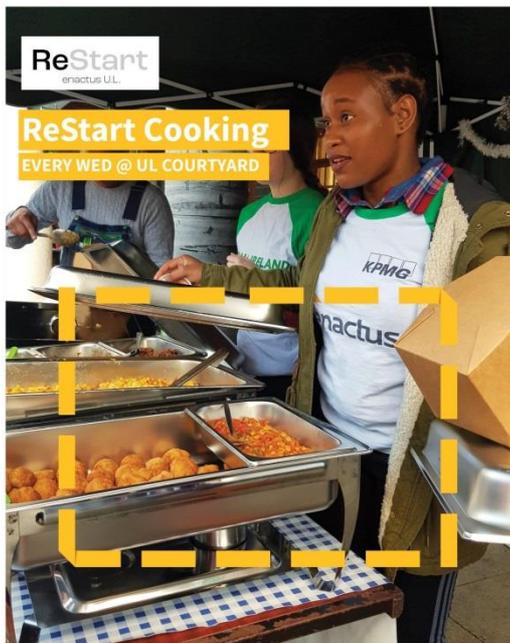


Praxisbeispiel 12: Erwägen Sie einen Fokus auf soziales Unternehmertum

Soziales Unternehmertum wurde vom UNHCR als ein entscheidender Weg zur Linderung der Armut und zur Förderung der Integration von Geflüchteten anerkannt, und die Erscheinungsformen des sozialen Unternehmertums von Geflüchteten werden in ganz Europa weithin anerkannt.

Soziales Unternehmertum in der Praxis - einige Beispiele

In Irland haben sich syrische Köche und Köchinnen zusammengetan, um zu kochen, Spenden zu sammeln und ein Bewusstsein für die Fluchterfahrung zu schaffen. Das "Our Table"-Projekt in Dublin, Irland, ist ein Restaurantprojekt, das von einer Asylsuchenden, Ellie Kisoymbe, geleitet wird, um das irische Bedeuten für Asylsuchende hervorzuheben, mit dem Ziel, ein gut funktionierendes Unternehmen zu werden.



Serving hot, home-cooked food!

ReStart is a project lead by UL students. Our aim is to help integrate asylum seekers and refugees into Irish society.

Search "Restart UL" on Facebook

enactus
University of Limerick
©Enactus, 2019. All rights reserved.

Anderswo in Irland ist ReStart ein soziales Unternehmen, das von Studenten der Enactus-Universität Limerick gegründet wurde und die Integration von Geflüchteten und Asylbewerber*innen in die irische Gesellschaft unterstützen soll. ReStart umfasst eine Reihe von Programmen in den Bereichen Gartenarbeit, Handwerk, Bildung, Sport und Kochen. ReStart Cooking lässt sich von der ganzen Welt inspirieren und kocht traditionelle Gerichte aus Ländern wie Indien, Bahrain und Simbabwe. Diese Speisen werden dann jeden Mittwoch am ReStart-Kochstand auf dem Campus der Universität Limerick verkauft. Wichtig ist, dass der Stand von Geflüchteten und Asylsuchenden betrieben wird, denen die notwendigen Geschäftsfähigkeiten wie Marketing und Buchhaltung (durch das Team von Universitätsstudierenden) beigebracht werden, um den Stand erfolgreich zu betreiben.

In Slowenien serviert ein Restaurant namens SKUHNA, das von Asylbewerber*innen und Geflüchteten betrieben wird, je nach Nationalität des Küchenchefs unterschiedliche Speisen. In Dänemark haben Teilnehmer*innen des Unternehmer*innen-Programms ein

assyrisches Catering-Unternehmen und ein Autowaschunternehmen gegründet, das anderen Geflüchteten eine Berufsausbildung anbietet.

EINEN INKLUSIVEN LEHRPLAN ENTWICKELN/ PÄDAGOGISCHE STRATEGIEN

Praxisbeispiel 13: Eine aktive Lernumgebung schaffen

Aktives Lernen ist jede Lernaktivität, bei der*die Lernende am Lernprozess teilnimmt oder mit ihm interagiert, im Gegensatz zum passiven Aufnehmen der Informationen. Wenn ihnen die Möglichkeit gegeben wird, sich aktiv mit den Informationen, die sie lernen, auseinanderzusetzen, neigen Studierende aller Altersgruppen und Disziplinen zu besseren Leistungen. Aktives Lernen spielt eine Schlüsselrolle bei der (Wieder-)Entwicklung des Autonomiegefühls junger Geflüchteter. Autonomie bezieht sich auf die Anerkennung des Selbst als aktiver Akteur*in, die dann eintritt, wenn die Lernenden die Kontrolle über ihr eigenes Lernen übernehmen und es regulieren. Traumata sind oft eine Quelle von Hindernissen bei der Entwicklung autonomen Lernens. Geflüchteten, die ein Trauma erlebt haben, fehlt es oft an Selbstbestimmung und Selbstbewusstsein.



Aktives Lernen in der Praxis – DELITELABS, Niederlande

Mit einem Slogan wie "What we teach is entrepreneurship and what we create is independence " ist es keine Überraschung, dass DELITELABS sich für aktives Lernen einsetzt.



“In order to be as inclusive as possible to make the content and way of working as accessible as possible to participants, we have participants do a lot of hands-on work. Sometimes we have them apply an activity even before explaining what they're going to do. This helps them to actively learn from the activity and grow from discussion with their peers through reflection and recognition of patterns. For example, we might have a theoretical lecture on cultural diversity and business ethics in the Netherlands, and then ask them to tap into their own experiences to discuss, reflect and grow.” - Hanna Wieten, Managing Director, DELITELABS

ERKENNTNISSE AUS DEN DELITELABS ZUR UMSETZUNG DIESES PARXISBEISPIELS:

Gestaltung/Förderung: Sie werden 1-2 Moderator*innen in der Gruppe benötigen, um die Teilnehmer*innen durch verschiedene Gruppenbildungs- und Selbsterkundungsaktivitäten zu führen.

Herausforderungen: Die Teilnehmer*innen haben zu wenig Motivation um zu reflektieren oder einen Schritt zurückzutreten, und in den ersten Wochen können die aktiven Lernübungen die Menschen (Vermittler*innen und Lernende) sehr herausfordern. Eine zusätzliche Herausforderung besteht darin, dass die Menschen oft in die Delitelabs-Unternehmerprogramme kommen, nur weil sie denken, dass sie einfach nur Geld brauchen und die Schritte zur Gründung eines Unternehmens kennen. Zuerst sehen sie nicht die Vorteile des aktiven Lernens und können daher ungeduldig auf das Gruppensetting und die Reflexionsaktivitäten sein.

Vorteile: Aktives Lernen führt zu einer intensiveren und tieferen Lernerfahrung für die einzelnen Personen. Delitelabs haben aufgrund ihrer aktiven Lernumgebung eine hohe Bindungsrate der Teilnehmer*innen.

Praxisbeispiel 14: Einschließlich 1:1-Mentoring und Unterstützung

Laufendes Coaching und Mentoring können dazu beitragen, die Lernmotivation eines jungen Menschen aufrechtzuerhalten, und können den Abbruch des Studiums verhindern, indem sie ihm helfen, alle Probleme zu überwinden, die sein* ihr Lernen beeinträchtigen, sei es im Zusammenhang mit dem Kurs oder unabhängig davon. Aufgrund der komplexen Lernbarrieren, denen sich die jungen Geflüchteten gegenüber gestellt sehen, können diese ein höheres Maß an Abbrüchen aufweisen. Mentoring kann dazu beitragen, junge Geflüchtete in die Lage zu versetzen, ihre Lerngewohnheiten zu verbessern und Ziele für die Zukunft zu formulieren.



1:1 Mentoring und Unterstützung in der Praxis – Business Buddy bei TERN

Der Business Buddy ist im Grunde genommen ein Mentor im Frühstadium, der 1:1 mit einer*m Geflüchteten an dessen Geschäftsentwicklung arbeitet, sowohl während der wöchentlichen Workshops als auch außerhalb der Sitzungen während des Restes der Woche. Er*Sie begleitet sie auch während der Feldtests und kann sie in ihr Netzwerk einführen.



“This buddy role is key for providing 1:1 support even in a group cohort setting and making the curriculum more personal for the entrepreneur. At TERN many of the business buddies are from alumni members who not only act as role models but also co-facilitate group discussions.” - - Frédéric Kastner: Co-Founder, Director of Social Innovation at TERN

1:1 Mentoring und Unterstützung in der Praxis – Peer Mentoring bei SINGA Germany

Das Mentorenprogramm von SINGA Deutschland wurde entwickelt, um Netzwerke aufzubauen und Verbindungen zwischen Neuankömmlingen und Einheimischen zu erleichtern, die sonst wahrscheinlich nie organisch zustande gekommen wären. Die Mentees bringen verschiedene innovative Ideen ein, und die lokalen Mentor*innen fungieren als weiterentwickelnder Sparringspartner*in, um Lösungen zu entwickeln, mit denen sie ihre Geschäftsideen in Deutschland vor Ort umsetzen können.



Wie funktioniert das Mentoring-Programm von SINGA?

- SINGA Deutschland verbindet Einheimische und Neuankömmlinge mit ähnlichem beruflichen Hintergrund
- die mehrmonatige Mentoring-Phase, in der die Mentees und Mentor*innen an selbst definierten Zielen arbeiten. SINGA Deutschland bereitet sie durch Training und Teambildung auf diese Phase vor.
- Sowohl dem Mentee als auch dem*der Mentor*in werden Richtlinien für die Mentorenschaft zur Verfügung gestellt, die dabei helfen, die Mentorenschaftsbeziehung zu steuern und das Ergebnis zu maximieren
- Die Tandems (Mentee und Mentor*in) treffen sich in der Regel einmal alle ein bis zwei Wochen
- SINGA Deutschland setzt keine Ziele für die Teilnehmer*innen fest, weil jede Situation, mit der ein Tandem startet, anders ist

1:1 Mentoring und Unterstützung in der Praxis – Gründungsmentor*innen“Start-Up Your

Future" (SUUF)

“Start-Up Your Future” (SUUF), eine Initiative der Wirtschaftsjuvenen Deutschland unterstützt Geflüchtete auf dem Weg zur Existenzgründung. Gründungsmentor*innen sind ein Schlüsselement ihres Unterstützungssystems, bei dem erfahrene Unternehmer*innen der Wirtschaftsjuvenen Deutschland ehrenamtlich Geflüchtete während des Gründungsprozesses ihres Unternehmens begleiten.

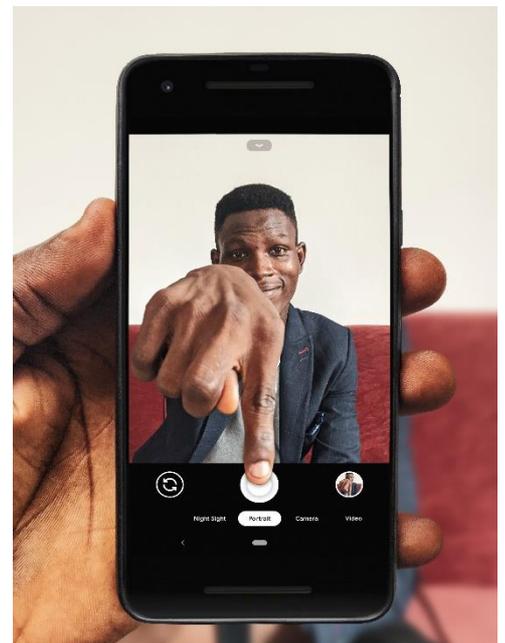
BRANCHENSPEZIFISCHE PROGRAMME FÜR DAS UNTERNEHMERTUM VON GEFLÜCHTETEN

Praxisbeispiel 15: High-Tech-Möglichkeiten in Betracht ziehen

Junge Menschen sind heute “Digital Natives”, und sie sind nicht nur gut gerüstet, um mit Hilfe der Technologie mehr über ihre Umwelt zu erfahren, sondern sie glauben auch, dass die Technologie ihnen helfen kann, ihre Ambitionen zu verwirklichen und ihre Träume zu verwirklichen.

Dies gilt umso mehr für junge Unternehmer*innen mit Fluchthintergrund, die eine besondere Fähigkeit zeigen, die Macht und das Potenzial der Technologie zu nutzen, um viele Dinge zu tun, insbesondere aber um neue digitale und mobile Lösungen für Gleichaltrige zu entwickeln.

Syrian refugees are seen as the most tech-savvy population of migrants in history (Rutkin, 2016)



Unterstützung für High-Tech-Unternehmertum für Geflüchtete in der Praxis - SINGA Factory, Schweiz

*SINGA Factory in der Schweiz ist ein Programm zur Entwicklung des Unternehmertums für Geflüchtete und Migrant*innen, die ein Unternehmen in der Hightech-Industrie gründen wollen. Das Programm bietet praktisches Wissen über die Gründung eines Unternehmens und gibt den Teilnehmer*innen die Möglichkeit, sich mit Investor*innen, Partner*innen und potenziellen Kund*innen zu vernetzen. SINGA Factory fördert das unternehmerische Potenzial von Geflüchteten und bietet gleichzeitig neue Impulse für die Schweizer Wirtschaft.*

SINGA Factory ist das erste Start-up-Programm in der Schweiz für Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund, die ein Unternehmen in der Technologiebranche gründen wollen. Bewerben können sich Personen mit Flucht- oder Migrationshintergrund, die von ausserhalb der EU/EFTA-Zone in die Schweiz gekommen sind. Das Programm steht auch Schweizer und EU-Bürger*innen offen, sofern sie mit einem Unternehmer oder einer Unternehmerin mit Flucht- oder Migrationshintergrund ein Unternehmen gründen.

Der Schwerpunkt des ersten Zyklus der SINGA Factory liegt auf neu gegründeten Technologieunternehmen. Vorgeschlagene Geschäftsideen könnten z.B. die Schaffung eines App- oder E-Commerce-Geschäfts umfassen oder auf

Online-Geschäftsmodellen und Softwareentwicklung basieren. Der erste Zyklus konzentrierte sich auf das Unternehmertum in der Technologiebranche, da IT-basierte Start-ups typischerweise einen geringen Investitionsbedarf haben und die SINGA Factory Zugang zu einem guten Netzwerk von Technologie-Start-ups in Zürich hat.

Darüber hinaus sehen Neuankömmlinge die Dinge oft aus einem anderen Blickwinkel und können daher zu weiteren Innovationen in diesem Bereich beitragen. In vielen Fällen haben die Teilnehmer*innen in ihrem Herkunftsland eine hochwertige Ausbildung absolviert.



UNTERNEHMER*INNEN MIT FLUCHTHINTERGRUND IM RAMPENLICHT

TREFFEN SIE SINGAPRENEUR SAM KOLOHAN - WEB-TECHNOLOGE & E-BUSINESS ENTWICKLER

Sam arbeitet an einer Online-Plattform, die Menschen dabei helfen soll, tolle Angebote zu finden, indem sie Online-Shops automatisch nach Produkten und Dienstleistungen durchsucht, die derzeit im Angebot sind. Sam ist ein erfahrener Software-Ingenieur mit einem M.Sc. in Informatik. Er baute zuvor die Plattform nimms.ch auf, auf dem Menschen Gebrauchsgüter kostenlos tauschen können.

“I have a hardwired desire to make a difference in the world, even if the world isn't ready. Actually, I am a startup lover, but do not like to describe myself with big words like entrepreneur. I am passionate about building and creating things, services and products – of course, typically with technology involved.”

Praxisbeispiel 16: Erwägen Sie einen Schwerpunkt auf das Kunsthandwerk

Handgefertigtes Kunsthandwerk ist ein integraler Bestandteil der syrischen Kultur. Tatsächlich machten Textilien vor Beginn des Krieges 63 Prozent des syrischen Industriesektors aus.

Kunsth Handwerk in der Praxis– Just Creative, Roscommon

Just Creative: Das Empowerment von Frauen mit Fluchthintergrund war ein Pilotprojekt für das erfolgreiche schwedische Best-Practice-Modell zur Integration von Frauen mit Fluchthintergrund (Gruppe 39), das handwerkliche und kulturelle Praktiken als gemeinsame Plattform für die persönliche Entwicklung, die Vorbeschäftigung, die Ausbildung und die Unterstützung der Integration innerhalb der syrischen Gemeinschaft in Ballaghaderreen, Irland, nutzt. Ziel des Programms war es, die unternehmerischen Fähigkeiten der Frauen mit Fluchthintergrund mit einer maßgeschneiderten Ausbildung zu entwickeln, die eingebettet ist in die Frage, wie sie ihr eigenes Unternehmen gründen und wie sie einen Job bekommen können.

GROUP ART WORK

The following two pages we present a series of mono prints created by the ladies at the EROC Centre on Thursday the 8th November 3pm-5pm (part of an art workshop delivered by Momentum)

The theme of this art workshop led on from an initial discussion with the ladies where together, we selected "the Rose" and "the circle" as two important words linking their past and their future...



Muster-Workshop: Eine Einführung in die Geschäftsplanung durch Monodruck

Die folgenden Bilder sind ein Muster des Druckgrafik-Kunstwerks, das in einem zweistündigen Kunst-Workshop mit den Frauen am 8. November entstanden ist. Der Workshop befasste sich mit den Prinzipien des Geschäfts (Produktentstehung und Verkauf - wie das Werk aussehen würde, wenn es für eine Ausstellung oder einen Verkauf gerahmt würde).

Kunsthandwerkliche Unternehmer*innen - Fallstudie über Syrian Jasmine, Jordan

Nicht gewillt, die Hoffnung aufzugeben, bestärkte Lara Shahin sich selbst und andere syrische Frauen durch eine neue Geschäftsinitiative für den Verkauf handgemachter Seifen und einer Vielzahl von Kunsthandwerksartikeln

“We’re breaking the barriers of the traditional image of a Syrian woman,” says Shahin, 37. “And it really is for the best.”



Her company, Syrian Jasmine, sells and promotes Syrian handicrafts and artisanal soaps made of 100 percent natural products, such as olive oil, shea butter and essential oils. They are all made by Syrian refugee women who are now living in Jordan.

Handmade crafts are an integral part of Syrian culture. In fact, textiles represented 63 percent of Syria’s industrial sector before the war began.

“The biggest thing I noticed was that these women had all the tools to create a business of their own, but didn’t have the knowledge of how to use them,” remembers Shahin.

And that is how the idea of Syrian Jasmine was born. Find out more about Syrian Jasmine:

<https://www.facebook.com/SyrianJasmine/>

INNOVATIVE STRATEGIEN ZUR FÖRDERUNG DES JUGENDUNTERNEHMERTUMS

Laut dem Bericht Future Founders - Understanding the Next Generation of Entrepreneurs (Zukünftige Gründer*innen - Die nächste Unternehmer*innengeneration verstehen) sind Großbritanniens aufstrebende Jungunternehmer*innen eher durch den Wunsch motiviert, unabhängig zu sein oder an etwas zu arbeiten, das ihnen am Herzen liegt, als durch den Wunsch, schnell Geld zu verdienen. Dies, so der Bericht, sollte die Art und Weise, wie Pädagog*innen über Unternehmertum sprechen, beeinflussen. Eine Möglichkeit, Jugendunternehmertum zu fördern, besteht darin, es mit der populären Jugendkultur zu verbinden.

Best Practice 17: Erwägen Sie einen Programmschwerpunkt auf Jugendkultur

EPIC ist ein EU-Erasmus+-Projekt, das darauf abzielt, die Verfügbarkeit und Qualität der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln für junge Menschen aller Hintergründe, um die hohe Arbeitslosigkeit, mit der viele Länder konfrontiert sind, zu bekämpfen.

Wie? Indem wir uns auf etwas konzentrieren, wofür junge Menschen eine Leidenschaft haben - Popkultur!
Informieren Sie sich über die Ressourcen zur Ausbildung von Unternehmertum in der Popkultur www.epicopportunities.eu



Die meisten jungen Leute lieben Street Food! Es ist schmackhaft, billig und eine großartige Möglichkeit, viele verschiedene Geschmäcker der Welt zu entdecken. Seine Popularität macht es zu einem der am schnellsten wachsenden Bereiche innerhalb des Lebensmittelsektors. Und es war diese einfache Tatsache, die Street Food Opportunities for Youth inspirierte - ein Projekt, das es jungen Menschen ermöglichen soll, unternehmerische Fähigkeiten zu entwickeln, indem sie die Geschäftsmöglichkeiten erkunden, die Street Food bietet.

SFOFY ist ein weiteres großartiges Beispiel für ein innovatives thematisches/sektorales Unternehmerprogramm, das sich die Interessen und Leidenschaften junger Menschen zu Nutze macht. Als Erasmus+-Projekt hat SFOFY eine Reihe kostenloser Ressourcen geschaffen, die von Organisationen, die sich für Jugend/Unternehmensentwicklung einsetzen, heruntergeladen und sofort genutzt werden können.

Kapitel 3

ANPASSUNG IHRER LERNRÄUME

Wie man einen inklusiven
Lernraum online und
offline schafft



Inklusive Lernräume werden von inklusiven Lehrkräften gestaltet und ermöglicht. Bevor wir uns mit der Frage befassen, wie Lernräume inklusiver gestaltet werden können, wollen wir zunächst kurz auf die Rolle des Jugendarbeiters*in eingehen.

Der Europarat hat eine Reihe von Kompetenzen definiert, die Lehrerinnen und Lehrer erwerben sollten, um sich wirksam für Vielfalt im Klassenzimmer einzusetzen. Diese Kompetenzen fallen unter **drei Überschriften**:

1. Wissen und Verständnis

Jugendarbeiter*innen sollten:

- Den soziokulturellen Kontext der Vielfalt verstehen
- Die verschiedenen Dimensionen der Vielfalt verstehen - Ethnizität, Geschlecht, besondere Bedürfnisse usw
- Kenntnisse über eine Reihe von Lehransätzen, Methoden und Materialien haben, um auf Vielfalt zu reagieren

2. Kommunikation und Beziehungen

Jugendpädagog*innen sollten:

- eine positive Kommunikation mit Lernenden und Kolleg*innen mit unterschiedlichem Hintergrund initiieren und aufrechterhalten
- Offenheit und Respekt in ihren Klassenzimmern und in der Gemeinschaft schaffen
- Lernende motivieren und verpflichten, sich individuell und in Zusammenarbeit mit anderen am Lernen zu beteiligen
- Mit Diskriminierung und Konflikten umgehen, um Marginalisierung und Ausschluss zu verhindern

3. Verwaltung und Lehre

Jugendpädagog*innen sollten:

- Kulturelle Vielfalt im Lehrplan integrieren und sich für einen kultursensiblen Unterricht engagieren
- ein partizipatorisches, integratives und sicheres Lernumfeld
- Lehrmethoden auswählen und modifizieren, um sie an unterschiedliche Lernende
- die Vielfalt in Lehrmaterialien kritisch bewerten und sich bemühen, kulturell vielfältige Materialien auszuwählen und zu erstellen

PHYSISCHE LERNRÄUME INTEGRATIVER GESTALTEN

Die Schaffung eines sicheren Raums für junge Menschen, in dem sie mit der Gründung eines Unternehmens experimentieren können, kann auch dazu beitragen, Vertrauen und Wissen aufzubauen und gleichzeitig die Angst vor dem Scheitern zu verringern.

Die Schaffung eines inklusiven physischen Lernraums kann durch einige kleine Änderungen an der Raumeinrichtung/dem Raumdesign erreicht werden. Lassen Sie uns diese untersuchen.

Praxisbeispiel 18: Wählen Sie die inklusivste Raumeinrichtung

Die Art und Weise, wie Sie Ihren Raum für Trainings-/Lernaktivitäten einrichten, kann das Gefühl der Inklusion im Raum beeinflussen.



Traditionelle Reihen

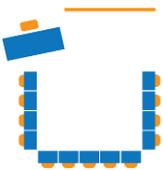
Dies ist die gebräuchlichste Klassenzimmeranordnung. Diese Art der Anordnung ergänzt Klassenstrukturen, die sich um lehrergestützten Unterricht und Präsentationen drehen. Diese Sitzanordnung kann für jede Klassengröße verwendet werden.

Pro:

Ermutigt zu individueller Arbeit und Produktivität.
Reduziert die Gelegenheit zum Abschreiben.
Leichter zu beaufsichtigen.

Contra:

Leichter für Lernende, den Fokus zu verlieren.
Hemmt Interaktionen.
Schwierige Aufstellung für Gruppenarbeit..



Hufeisen- oder U-Form

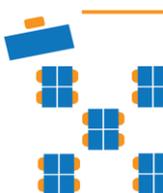
Diese Art von Layout unterstützt sowohl die Interaktion von Lernenden zu Lernenden als auch die Interaktion von Lehrer*in zu Lernenden. Die Klasse interagiert in einer großen Gruppe, obwohl die Lehrkraft reichlich Gelegenheit haben, mit den Lernenden im Einzelunterricht zu arbeiten.

Pro:

Leichtere Interaktion mit der gesamten Klasse.
Fördert die Diskussion und Teilnahme.
Ermöglicht die Verbindung zwischen Schüler*in und Lehrer*in.

Contra:

Nicht geeignet für Kleingruppenarbeiten.
Überwältigend für ruhigere und weniger selbstbewusste Schüler*innen.
Größere Klassen werden Schwierigkeiten haben, sich an Diskussionen zu beteiligen.



Cluster/Gruppen

Die Gruppierung der Schreibtische in kleine Gruppen fördert die Interaktion zwischen den Lernenden. Die Lernende entwickeln in dieser Anordnung Fähigkeiten wie Kommunikation, Problemlösung, Zusammenarbeit und mehr. Diese Cluster bieten sichere und bequeme Umgebungen für den Ideenaustausch zwischen den Lernenden.

Pro:

Ermutigt alle Schüler*innen zur Interaktion, auch diejenigen, die weniger Selbstvertrauen haben.
Schafft eine sichere Umgebung, in der alle ihre Ideen einbringen können.
Geeignet für kleine Gruppen.

Contra:

Führt zu mehr Lärm.
Schwerer zu kontrollieren, mehr Ressourcen zur Kontrolle der Klasse erforderlich.
Schwieriger, die Fähigkeiten der Lernenden einzuschätzen.



Zum Schlüsselement - EIN GROSSER TISCH!

Es gibt kein Möbelstück, das in einem integrativen Klassenzimmer wichtiger ist als ein Tisch, der groß genug für kleine Gruppen von Lernenden ist. Verwenden Sie ihn, um Lernende zusammenzubringen, um gemeinsam an Projekten zu arbeiten und Gruppendiskussionen zu erleichtern, oder als alternativen Arbeitsraum. Der Tisch wird in der Regel an einer gut sichtbaren Stelle im Raum aufgestellt und bietet den Schüler*innen viele Möglichkeiten, Mitglied einer Gruppe zu sein.

Praxisbeispiel 19: Sprachbarrieren mit visueller Kommunikation im Klassenzimmer abbauen

Visuelle Hilfen sind sehr wichtige Elemente in einem integrativen Klassenzimmer. Sie wecken Interesse, erklären eine Idee oder helfen einem Schüler oder einer Schülerin, eine Lektion zu verstehen. Ein starkes Anschauungsmaterial kann eine Idee mit unglaublicher Klarheit und Spezifität vermitteln, selbst wenn Sie eine andere Sprache sprechen. Was auch immer Sie zu kommunizieren versuchen, auch visuelle Hilfsmittel können Ihnen helfen, Ihre Bedeutung zu vermitteln. Geben Sie Ihren Bildschirm frei, präsentieren Sie eine Diashow oder sprechen Sie sogar mit Ihren Händen, um zu zeigen, was Sie sagen.



Mit etwas Übung lassen sich die komplexesten Prozesse einfach mit visuellen Mitteln vermitteln

Einige Beispiele sind: Zeitpläne, Plakate, Zahlenlinien, Diagramme, Schaubilder, Diagramme, grafische Organizer und verschiedene Papiersorten wie liniertes, unliniertes oder grafisches Papier. Ein visueller Helfer kann auch ein SMART Board, ein Fernseher oder ein iPad sein. In inklusiven Klassenzimmern stehen immer zahlreiche Arten von visuellen Hilfsmitteln zur Verfügung, die bei der Durchführung, Anpassung oder Änderung

einer Unterrichtsstunde helfen.

Praxisbeispiel 20: Technologie als Hilfsmittel, um inklusiver Lernräume nutzen

TECHNOLOGIE – Ob es sich um einen Computer, ein iPad oder audio/visuelle Geräte handelt, die Technologie kann im integrativen Klassenzimmer verschiedene Rollen spielen. Sie kann Lernsoftware anbieten, einen zugänglichen Lehrplan für Geflüchtete wie auch für Menschen mit besonderen Bedürfnissen bereitstellen.



Hochgradig interaktiv spricht Technologie die meisten Gruppen an und unterstützt die Integration auf vielfältige Weise. Sie kann auch dazu beitragen, dass sich die Lernenden stärker in Heimarbeitsaktivitäten engagieren und Möglichkeiten für das Lernen zu Hause bieten

RESSOURCEN FÜR INKLUSIVE KLASSENÄUME

[Fünf Wege zur Förderung eines integrativen Klassenzimmers](#)

[50 Tipps und Tricks, um ein integrativeres Klassenzimmer zu ermöglichen](#)

[Unterstützung von Lehrenden bei der Einrichtung integrativerer Klassenzimmer](#)

ONLINE-LERNRÄUME INTEGRATIVER GESTALTEN

Mit dem raschen Übergang zum Online-Lernen können sich die Lehrenden auf die Prinzipien des integrativen Unterrichts stützen, um den Lernenden ein Zugehörigkeitsgefühl zu vermitteln, sicherzustellen, dass sie Zugang zu den Kursmaterialien haben, und sie beim Erreichen der Lernziele zu unterstützen.

Praxisbeispiel 21: Aufnahme eines Ko-Kreation-Ansatzes für die Gestaltung von Online-Lernräumen

Wir haben bereits früher von den Vorteilen eines Ko-Kreation-Ansatzes bei der Lehrplanentwicklung erfahren, und es ist keine Überraschung, dass ähnliche Vorteile bei der Anwendung eines Ko-Kreation -Ansatzes bei der Gestaltung von Online-Lernräumen zu finden sind. Der Ko-Kreation -Ansatz ermöglicht es uns als Pädagog*innen, die persönliche Situation der Lernenden und die Hindernisse, die dem Online-Lernen im Wege stehen, kennen zu lernen und zu berücksichtigen (z.B. haben einige Geflüchtete, wenn sie direkt oder auf andere Weise unterrichtet werden, keinen zuverlässigen Internetzugang oder keinen ruhigen Raum zum Lernen).

Wie können Sie bei der Gestaltung Ihres Online-Lernraums einen Ko-Kreation-Ansatz wählen?

1. Befragen Sie Ihre Lernenden zu ihren Sorgen, Bedürfnissen und Vorlieben für das Online-Lernen .
2. Fragen Sie die Lernenden nach ihren Gedanken zu Online-Unterricht, Kommunikation, Interaktion, Zusammenarbeit usw.
3. Nutzen Sie ihre Antworten, um Ihre weitere Vorgehensweise zu planen.

Praxisbeispiel 22: Erstellen Sie einen einladenden Online-Lernraum

Als Pädagog*innen sind wir bestrebt, Lernumgebungen zu schaffen, in denen sich alle Lernenden willkommen fühlen, aber Online- oder Fernunterricht können sich manchmal unpersönlich anfühlen, und die Lernenden haben manchmal das Gefühl, dass ihre Pädagog*innen unzugänglich sind, aber es gibt Möglichkeiten, den Studierenden ein Gefühl der Verbundenheit zu vermitteln und ihnen den Zugang zu akademischem Material zu erleichtern.

Dinge wie die Sprache, die wir verwenden, können einen Einfluss darauf haben, wie willkommen ein Online-Raum ist. Als Pädagog*innen sollten wir darauf achten, allen Lernenden Respekt und Sensibilität entgegenzubringen, unabhängig von Hintergrund, Geschlecht, Kultur usw. Solche Überlegungen sind besonders wichtig bei der Online-Ausbildung von Geflüchteten zu unternehmerischem Denken und Handeln, da wir möglicherweise nicht die Möglichkeit haben, unsere Lernenden, die aus einer vielfältigen Bevölkerung mit sich überschneidenden Identitäten stammen, zu treffen und kennen zu lernen.

Hier sind einige gute Tipps, wie Sie Ihren nächsten Online-Lernraum/Kursveranstaltung einladender gestalten können:

- Stellen Sie den ersten Kontakt her, bevor der Kurs beginnt. Schicken Sie eine Begrüßungs-E-Mail, um sich vorzustellen und Anweisungen zu geben, wie man anfangen kann und wohin man sich bei Fragen wenden kann.
- Wenn Sie neu im Online-Unterricht sind, teilen Sie dies bitte den Lernenden mit. Es kann ihre Ängste verringern, wenn sie wissen, dass Sie "alle zusammen dabei sind".
- Senden Sie zu Beginn des Kurses eine einleitende Ankündigung, die eine kurze Videobotschaft von Ihnen enthält, damit sich die Lernenden ein Bild von Ihrer Persönlichkeit machen können.
- Schaffen Sie eine Einführungsaktivität wie z.B. eine "Stell dich vor"-Diskussion, damit die Lernenden einander kennen lernen und sich als Teil einer Gemeinschaft von Lernenden fühlen können
- Identifizieren Sie die Bedürfnisse und Bedenken Ihrer Lernenden zu Beginn des Kurses (mittels einer Umfrage, damit sie anonym bleiben können). Sprechen Sie dann diese Bedenken in einer Videoankündigung an, die klar umreißt, wie der Kurs funktionieren wird, was sie erwarten können und an wen sie sich um Hilfe wenden können.
- Erleichtern Sie integratives Lernen unter Gleichaltrigen, indem Sie ein "Offenes Fragenforum" einrichten, in dem Lernende Fragen stellen und andere Lernende Antworten geben können.
- Humor einführen. Es funktioniert genauso gut wie im Präsenzunterricht und ermöglicht es den Menschen,

sich danach neu auszurichten und sich neu zu konzentrieren.

- Geben Sie den Lernenden reichlich Gelegenheit, ihr Feedback zu geben und die Online-Lernumgebung regelmäßig zu evaluieren. Wenn etwas nicht funktioniert, kehren Sie zum “Co-Creation”-Ansatz zurück (Best Practice 20) und arbeiten Sie mit Ihren Lernenden zusammen, um eine geeignetere Lösung oder einen geeigneteren Prozess zu entwerfen.

Anhang

QUELLEN, METHODIK
UND
INFORMATIONEN
ÜBER DIE
AUTOR*INNEN UND
MITWIRKENDEN DES
LEITFADENS



QUELLEN

Wir haben für die Zusammenstellung dieses Leitfadens Expertenmaterialien aus einer Reihe von Quellen recherchiert und in die Zusammenstellung einbezogen. Diese Ressourcen bieten ausgezeichnete zusätzliche Lesemöglichkeiten zu den Themen des Leitfadens, und wir empfehlen Ihnen, den folgenden Links zu folgen, um mehr zu erfahren.

Quellen zu Forschung/Training

[*Policy Guide on Entrepreneurship for Migrants and Refugees UNCTAD 2018*](#)

[*Empowerment through Enterprise Erasmus+ Project 2017-2019*](#)

[*Accessibility and Inclusion of Migrants Erasmus+ Project 2017-2019*](#)

[*OECD Policy brief on refugee entrepreneurship OECD 2019*](#)

[*The Missing Entrepreneurs 2019 POLICIES FOR INCLUSIVE ENTREPRENEURSHIP OECD 2019*](#)

[*Future Founders – Understanding the next generation of entrepreneurs*](#)

[*Toward a negotiated autonomy Subhash Koirala 2019*](#)

[*A lifeline to learning- Leveraging technology to support education for refugees UNESCO 2018*](#)

[*Intercultural Dialogue European Commission*](#)

[*Engaging with Marginalised Groups*](#)

[*Step-by-step together Support, Tips, Examples and Possibilities for youth work with young refugees*](#)

[*One-to-one support through coaching or mentoring*](#)

[*Access to Education for Refugee and Migrant Children in Europe*](#)

[*Syrian Refugee Women Pull Themselves Out of Poverty in Jordan*](#)

[*Investing in Migrant Entrepreneurship*](#)

[*Immigrants' self-employment and entrepreneurship activities OECD 2017*](#)

[*Understanding Refugees' Educational Backgrounds from the Federal Office for Migration and Refugees, 2017*](#)

[*Refugees need jobs, Entrepreneurship can help: Steve Koltai*](#)

[*Policy Brief on Incubators and Accelerators that Support Inclusive Entrepreneurship*](#)

[*Immigrants are bringing entrepreneurial flair to Germany*](#)

[*Combatting loss: refugees, employment and social entrepreneurship in Turkey*](#)

[*Create a Welcoming Online Space for Your Students*](#)

[*Syrian refugee entrepreneurs boost Turkey's economy*](#)

[*UN, EU push to harness refugees' entrepreneurial talent*](#)

[*What is intercultural education?*](#)

[*Intercultural dialogue – Council of Europe*](#)

[*Trust is still one of the biggest barriers for communicating with refugees*](#)

METHODIK

“The Better Futures – Enabling Young Refugee Entrepreneurs” Projekt wird mit Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms Erasmus+ finanziert und basiert auf der Prämisse, dass wir mehr tun können - und müssen - um unternehmerische Fähigkeiten bei jungen Geflüchteten und Asylbewerbern aufzubauen. Es erkennt jedoch an, dass

- viele Geflüchtete die Kompetenz zu erfolgreichen Unternehmern haben, die „high levels of motivation, confidence and ... a keen sense of risk and recognition of opportunities,“ an den Tag legen, doch allzu oft bleibt dies unbemerkt
- Die integrative, interkulturelle Bildung zu unternehmerischem Denken und Handeln muss von Organisationen, die dem Unternehmertum junger Menschen dienen, als Querschnittsaufgabe behandelt werden.
- Organisationen müssen ihre Politik aktualisieren, und Pädagog*innen müssen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten auf den neuesten Stand bringen, um junge Geflüchtete besser erreichen und besser unterrichten zu können.

Dieser Best-Practice-Leitfaden wurde als erster intellektueller Output des Projekts "Better Futures - Enabling Young Refugee Entrepreneurs" entwickelt.

ARBEITSPLAN/METHODIK

Phase 1) Untersuchung verschiedener Modelle der Bildung zu unternehmerischem Denken und Handeln für Geflüchtete aus allen teilnehmenden Ländern und der EU im Allgemeinen

Phase 2) die effektivsten Programmstrukturen und spezifischen didaktischen Strategien zu identifizieren, zu analysieren und zu dokumentieren

Phase 3) Die Strategien in einer Weise darstellen, die es den Pädagog*innen leicht macht, sie für den Einsatz in ihren Organisationen zu replizieren oder anzupassen

KONSULTATIONEN

Die Autor*innen des Leitfadens konsultierten und/oder recherchierten während Phase 1 und Phase 2 mindestens 50 Vertreter von Interessenvertretungen aus den Bereichen Jugend und Unternehmertum. Während dieses Kontakts wurden die Vertreter*innen gebeten, erfolgreiche Strategien zu benennen, um junge Geflüchtete zu erreichen und so zu unterrichten, dass sichergestellt ist, dass das Lernen effektiv ist und die erwarteten Ergebnisse erzielt werden. Der Kontakt war auch hilfreich, um uns (dem Better Futures-Konsortium) eine Orientierung über die Prioritäten und spezifischen Bedürfnisse der Interessenvertreter*innen bezüglich der integrativen Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln zu geben.

Im folgenden Abschnitt finden Sie Details/Links zu den Hauptbeiträgen zu diesem Leitfaden sowie einige weitere Informationen zu den Leitfadenautor*innen.

ÜBER DIE AUTOR*INNEN DES LEITFADENS



Carol Daniels, National Enterprise Network (GB). NEN sind die Begründer des Projekts "Better Future - Enabling Young Refugee Entrepreneurs". Sie arbeiten in ganz England mit einem Netzwerk von 44 Unternehmensagenturen, lokalen Behörden und spezialisierten Bildungsanbietern zusammen und unterstützen jedes Jahr über 320.000 Unternehmer*innen. Website: www.nationalenterprisenetwork.org



Grace Roche, Momentum (IRL). Momentum führte die Entwicklung dieses Leitfadens an und ist ein akkreditiertes Ausbildungszentrum, das sich auf die Entwicklung progressiver Lernprogramme und Plattformen für Bildungs- und Unternehmensorganisationen spezialisiert hat. Es stattet jährlich über 500 Lernende mit Fähigkeiten und Werkzeugen für lebenslanges Lernen aus, insbesondere im Bereich des Unternehmertums für benachteiligte Gruppen. Website: www.momentumconsulting.ie



Fred Kaster, The Entrepreneurial Refugee Network (GB). TERN ist ein ehrgeiziges soziales Unternehmen mit der Mission, Geflüchtete durch die Kraft ihrer eigenen Ideen gedeihen zu lassen. Bis heute hat TERN mit über 160 Flüchtlingsunternehmern zusammengearbeitet und zu 50 Unternehmensgründungen geführt. Website: www.wearetern.org



Amy Stapleton, Voices of Young Refugees in Europe (FR). VYRE ist ein internationales Netzwerk, das 2008 von EYF und UNHCR mitfinanziert wurde. VYRE wurde von, mit und für junge Geflüchtete gegründet und trägt durch ihre robusten Fürsprache- und Beratungsnetzwerke zur direkten Beteiligung unserer Zielgruppen auf der obersten Ebene unseres Projekts bei. Website: www.wearevyre.net



Helen van Ravenstein KulturLife (DE). KulturLife ist auf Jugendentwicklung durch transformatives Lernen und interkulturelle Bildung spezialisiert. Sie bringen Erfahrung in der Integration und Inklusion von Geflüchteten mit und arbeiten eng einem Netzwerk von 40 lokalen Schulen und Behörden zusammen. Website: www.kultur-life.de



Canice Hamill, European E-learning Institute (DK). EUEI arbeitet an der Schaffung leistungsfähiger immersiver Bildungsumgebungen und Ressourcen und Werkzeuge, die auf modernster Technologie basieren und gleichzeitig intuitiv auf die Bedürfnisse von Lernenden und Lehrerenden reagieren. Website: www.euei.dk



BEITRAGENDE ZU BEWÄHRTEN PRAKTIKEN

Unser Dank geht an alle unsere Best-practice Befragten. Wenn Sie mehr erfahren möchten, können Sie ihre Websites besuchen.

ORGANISATION	STANDORT	WEBSITE
The Entrepreneurial Refugee Network	Großbritannien	www.wearatern.org
MENTA	Großbritannien	www.menta.org.uk
GRDR	Frankreich	www.grdr.org
North East Business and Innovation Centre	Großbritannien	www.ne-bic.co.uk
Staffordshire Chamber of Commerce	Großbritannien	www.staffordshirechambers.co.uk
The Human Safety Network	Italien	www.thehumansafetynet.org
SIGNA Business Lab	Deutschland	www.singabusineslab.de
Wirtschaftspaten e.V.	Deutschland	www.wirtschaftspaten.de
Peter Fuld Foundation	Deutschland	www.peterfuldstiftung.de
Centre for Entrepreneurship UK	Großbritannien	www.centreforentrepreneurs.org
Mitrajatoires	Frankreich	www.mitrajatoires.org
Capacity	Schweiz	www.capacityzurich.ch
Roscommon Leader Partnership	Irland	www.rosleaderpartnership.ie
Our Table	Irland	www.ourtable.ie
ReStart Entactus U.L.	Irland	www.facebook.com/restartul
DELITELABS Netherlands	Niederlande	www.delitelabs.com
Wirtschaftsjunioren Deutschland	Deutschland	www.wjd.de
EPIC project	Europa	www.epicopportunities.eu
Street Food Opportunities for Youth Project	Europa	www.sfofy.eu

BETTER FUTURES

enabling young refugee entrepreneurs



Bleiben Sie dran für mehr
Bildungsressourcen für
unternehmerische Initiative
für Geflüchtete:

www.betterfutures.how

 [EnablingYoungRefugeeEntrepreneurs](https://www.facebook.com/EnablingYoungRefugeeEntrepreneurs)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union