



# **Kurzkonzept Götti-/Gottensystem für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund**



## 1. Ausgangslage

In der Situationsanalyse des PlurAlps-Projektes zur Förderung der Integration von portugiesischen BewohnerInnen im inneren Mattental hat sich gezeigt, dass portugiesische Arbeitnehmende, welche arbeitsbedingt nach Zermatt und in die umliegenden Gemeinden kommen, vor verschiedenen Herausforderungen stehen:

- Mangelnde sprachliche Kompetenzen erschweren die Orientierung und das Alltagsleben in den Gemeinden
- Informationen zu Themen wie Arbeitsrecht, Schulsystem, Kinderbetreuung u. a. fehlen oder werden aufgrund geringer Deutschkenntnisse nicht verstanden und genutzt
- Lange und unregelmässige Arbeitszeiten erschweren das wahrnehmen von Kinderbetreuungsaufgaben und den Besuch von Integrations- und Sprachangeboten
- Port. Arbeitnehmende trauen sich selten, ihre Anliegen gegenüber ihren Arbeitgebenden zu äussern.

Die Integration von portugiesischen Arbeitskräften ist auch für die Arbeitgebenden eine Herausforderung:

- Deutschkenntnisse sind wichtig und für den Betrieb von Nutzen, fehlen aber oft
- Es lassen sich kaum genügend Mitarbeitende mit guten Deutschkenntnissen finden
- Die fachliche Kompetenz der Mitarbeitenden und deren Entwicklung entspricht oft nicht den Bedürfnissen der Unternehmung
- In der Kommunikation mit den verschiedenen Mitarbeitenden wird auf andere Sprachen ausgewichen (Italienisch, Französisch u. a.)
- Mitarbeitende lassen sich selten motivieren, Integrationsangebote oder Sprachkurse zu besuchen.

Vor diesem Hintergrund hat eine Arbeitsgruppe mit Vertretenden von Arbeitgebenden, der port. Bevölkerung, der Integrationsfachstelle und der Hochschule Luzern die Idee eines innerbetrieblichen Götti- Gottensystems entwickelt.

## 2. Die Idee des Götti-/Gottensystems

Um die Integration der port. Mitarbeitenden zu unterstützen, werden ihnen in ihren Betrieben Göttis oder Gotten zur Seite gestellt, welche sie bei Arbeits- und Integrationsfragen unterstützen. In regelmässigen Treffen können neue und wenig integrierte Mitarbeitende ihre Fragen und Anliegen zur Sprache bringen, erhalten von den Göttis und Gotten relevante Informationen oder werden unterstützt sich an entsprechende Stellen zu wenden. Die Göttis und Gotten ihrerseits stehen im Kontakt mit den Arbeitgebenden und der Fachstelle Integration, um diese Aufgabe wahrnehmen zu können. Das Götti- und Gottensystem soll für alle Beteiligten einen Nutzen bringen:

### **Nutzen für die port. Arbeitnehmenden:**

- Die Mitarbeitenden sind über die für sie zentralen Themen bei der Arbeit und im Alltag informiert
- Die Mitarbeitenden haben im Betrieb eine direkte und niederschwellige Ansprechperson, zu der sie Vertrauen aufbauen können
- Die Mitarbeitenden profitieren von den Migrationserfahrungen gut integrierter

- Mitarbeitender (Göttis und Gotten)
- Die Mitarbeitende können ihre Anliegen einfacher äussern.

#### **Nutzen für die Unternehmen:**

- Profitieren von zufriedenen und motivierten Mitarbeitenden deren Integration Fortschritte macht und sich positiv auf die ganze Unternehmung auswirkt.
- Kennen die Anliegen und Herausforderungen ihrer Mitarbeitenden und können Probleme antizipieren
- Werden beim Beantworten von Arbeits- und Alltagsfragen von den Göttis und Gotten im Betrieb unterstützt und entlastet.

#### **Nutzen für die Göttis und Gotten:**

- Können eigene Migrationserfahrungen nutzen und mit neuen Mitarbeitenden teilen
- Nehmen eine wichtige und interessante Aufgabe war, die auch in Arbeitszeugnissen erwähnt wird.
- Können sich für die portugiesische Community engagieren.
- Sind regelmässig über Angebote in der Gemeinde informiert.

#### **Nutzen für die Integrationsfachstelle:**

- Über die Göttis und Gotten können integrationsrelevante Informationen weitergegeben werden
- Der Kontakt mit den Göttis und Gotten sowie den Unternehmen erhöht die Bekanntheit der Integrationsfachstelle
- Durch die gezielte Abgabe von Informationen an Interessierte werden Integrationsangebote besser genutzt.

### **3. Umsetzung**

#### **Identifikation und Zuteilung von potentiellen Göttis und Gotten**

- Die Göttis und Gotten sollten über folgendes Profil verfügen:
- Eigener (port.) Migrationshintergrund
- Gute Deutschkenntnisse und Integration im Betrieb und ev. im Gemeindeleben (z. B. Vereine, Kenntnisse der Behörden, Kenntnisse des Schulsystems in der Schweiz)
- Interesse am Betrieb und den anderen Mitarbeitenden
- Interesse an der Aufgabe

Die Anfrage an potentielle Göttis und Gotten erfolgt durch die Arbeitgebenden. Die Göttis und Gotten werden in einem Vorbereitungsworkshop auf ihre Aufgabe vorbereitet.

Sind mehrere Göttis und Gotten in einem Betrieb vorhanden, ist bei der Zuteilung darauf zu achten, dass die Göttis/Gotten Erfahrungen mitbringen, welche sich mit den Mitarbeitenden vergleichen lassen (z. B. Kinder im Schulalter, Lebenssituation o. ä.).

Haben sich Göttis/Gotten bewährt und haben Spass und Interesse an der Aufgabe, besteht die Möglichkeit sie auch als Kulturpatinnen und –paten (<http://www.forum-migration.ch/projekte/kulturpatInnen>) anzufragen.

Die Inanspruchnahme der Göttis und Gotten durch die Mitarbeitenden ist freiwillig. Sollte die Zusammenarbeit zwischen einem Götti/einer Gotte und einem/einer neuen Mitarbeitenden für eine der beiden Seiten nicht zufriedenstellend sein, kann die Zusammenarbeit jederzeit

aufgelöst oder im Betrieb nach einem neuen Götti / einer neuen Gotte gesucht werden.

### **Aufgaben der Göttis und Gotten**

Die Göttis und Gotten stehen den neuen Mitarbeitenden v. a. mit Informationen und Hinweisen zur Verfügung. Sie verfügen über relevante Informationen zu verschiedenen Themen wie Arbeit, Leben in der Gemeinde, Integrationsangebote oder wissen, wo diese Informationen zu beschaffen sind (Integrationsfachstelle, Dienststellen der Gemeinde, Internet).

Die Göttis und Gotten sind nicht dafür zuständig, Fragen rund um den Arbeitsvertrag und die Arbeitsorganisation (Zuständigkeit Arbeitgebende) zu beantworten oder anfallende Konflikte zu lösen. Auch bei persönlichen Problemlagen (Finanzen, Konflikte in der Familie, psychische Probleme) sind die Göttis und Gotten nicht für die Beratung der Mitarbeitenden zuständig, können aber Kontakte zu entsprechenden Stellen vermitteln.

### **Zusammenstellen und Abgeben von relevanten Informationen**

Alle arbeitsplatzrelevanten Informationen erhalten die neuen Mitarbeitenden von den Arbeitgebenden im Rahmen des Einstellungsgesprächs/Einarbeitung in Form eines Informationsblattes. Diese Informationen werden durch die Göttis und Gotten in einem ersten Treffen mit den Mitarbeitenden (nach der ersten Arbeitswoche) durch weitere relevante Informationen ergänzt (je nach Interesse und Lebenssituation der Mitarbeitenden). Die Informationen werden von der Fachstelle Integration zusammengetragen und den Göttis/Gotten zur Verfügung gestellt (elektronisch und/oder gedruckt).

### **Austausch zwischen Göttis/Gotten, Mitarbeitenden und Arbeitgebenden**

Nach dem ersten Treffen nach einer Arbeitswoche, treffen sich die Göttis und Gotten 2-3 Mal während der Saison mit den Mitarbeitenden. Die Treffen finden unkompliziert vor Ort und im Anschluss oder vor der Arbeit statt. Ist ein Götti/eine Gotte für mehrere Personen zuständig, können die Treffen auch gemeinsam stattfinden. Inhalt sind Fragen der neuen Mitarbeitenden zur Arbeit, aber auch zum Leben in der Gemeinde und zu Angeboten und Informationen. Im regulären Betrieb können die Mitarbeitenden direkt mit Fragen an die Göttis und Gotten richten.

Zu Beginn der Saison (nach dem 1. Treffen der Göttis/Gotten mit den Mitarbeitenden) treffen sich Arbeitgebende und Göttis um über die gehörten Informationen, Anliegen und Herausforderungen auszutauschen. Es wird geklärt, ob es Handlungsbedarf und Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Am Ende der Saison findet ein zweites Treffen statt, das v. a. der Auswertung des Götti-/Gottensystems während der Saison, allfälligen Optimierungen und eine Vorbesprechung der kommenden Saison beinhaltet.

### **Austausch mit der Integrationsbeauftragten**

Vor Saisonbeginn und Ende Saison treffen sich die Göttis und Gotten aus verschiedenen Betrieben mit der Integrationsbeauftragten. Inhalt des Gesprächs sind neue Informationen und Angebote aus dem Bereich Integration und der Gemeinde, Informationsaufbereitung sowie Fragen und Themen der ausländischen Mitarbeitenden.

Die Integrationsbeauftragte macht ihr Angebot und ihre Funktion im Götti-/Gottensystem an einer Anfang Saison stattfindenden Informationsveranstaltung für alle Mitarbeitenden bekannt. Die Veranstaltung wird gemeinsam mit den Arbeitgebenden vorbesprochen.

## 4. Schematischer Ablauf

