

Mangelnde Sprachkenntnisse, schwer vergleichbare oder fehlende Unterlagen, Prüfung der Übersetzung von Zeugnissen, bürokratische Hürden, rechtliche Regularien, mögliche persönliche Vorbehalte und politische Einstellungen:  
**Warum sollten Unternehmen mit Menschen zusammenarbeiten, die aus Krisengebieten nach Deutschland gekommen sind?**

Weil:

- sie hoch motiviert sind, Wissenslücken schnell auszugleichen,
- Vielfalt Bereicherung, Entwicklung und Innovation ist,
- Recruiting kein Standardprozess mit vorgegebenen Routen ist und „wir“ neue Arbeitnehmer brauchen,
- Unternehmen mit dieser Haltung zeigen, sich diesen Herausforderungen zu stellen und dadurch ihr Image prägen,
- es eine Chance jedes Teilnehmers ist, etwas Persönliches zur Lösung dieser gesellschaftlichen Aufgabe beizutragen,
- Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kompetenzen und Generationen die Zukunft unserer Gesellschaft gemeinsam gestalten.

## CHANCE!

Potentiale von Zuwanderern sichtbar, erfahrbar und nutzbar machen!

Sicherer, geschützter Rahmen für alle Seiten:  
Qualifizierte Zuwanderer mit Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis (Mentees) und Schlüssel-Person hiesiger Unternehmen (Mentoren)

## WAS?

- einjähriger Prozess
- optimales Passen von Mentor und Mentee: fachlich und menschlich
- konkrete berufsrelevante Ziele, zu Beginn selbst gesetzt, zu denen der Mentee mit seinem fachlichen, persönlichen und/oder kulturellen Hintergrund beiträgt
- Frequenz der Treffen: individuell festgelegt von Mentor und Mentee

## VORTEILE FÜR UNTERNEHMEN:

Durch Zuwanderung entstehen neue Märkte (hier und dort).  
Zuwanderer können neue Kunden werden.  
Sie können helfen, die Handlungs-, Methoden- und Fachkompetenzen „unserer“ Mitarbeiter zu erweitern.

Z. B. im Bereich „Business Development“ oder „Produkt-/ Dienstleistungsentwicklung“ kann die „andere“ Perspektive von großem Nutzen sein.  
Sie können neue Arbeitnehmer werden.

## FÜR MENTOREN:

- Kennenlernen fachl., persönl. und kultureller Seiten seines Mentees und Nutzung dieser von Anfang an.
- Einschätzen, wieviel Potential zur Entwicklung - auch mutter- und fremdsprachlich- vorhanden ist
- Unterstützung seines Mentees beim Erwerb von Kenntnissen, Schließung evtl. Wissenslücken, die aufgrund unterschiedlicher Ausbildungsinhalte in den Herkunftsländern manchmal von unseren abweichen.
- Stärkung persönlicher, Fach- und Handlungskompetenzen
- Quervernetzung mit anderen Mentoren

## FÜR MENTEES:

Persönlicher Kontakt zu Menschen aus der hiesigen Berufs-, Unternehmens- und Lebenswirklichkeit  
Erweiterung der eigenen Möglichkeiten, Sprach- und Methodenkompetenz  
Passen Arbeitsinhalte und Unternehmenskultur zu mir?  
Ergeben sich daraus kurz-, mittel-, langfristige Perspektiven?

## WIE?

Prozessbeginn für Mentoren:  
intensives Kennenlerngespräch mit Argumentum  
- mögliche thematische Zielsetzung für das Projekt herausarbeiten  
- Profil des potentiellen Mentees erstellen  
Potentialanalyse des Mentees, Rückversicherung bei Deutsch- bzw. Integrationskursleitern und anderer Koordinatoren und am Prozess Beteiligter  
Einführungsveranstaltung mit allen Mentoren und Mentees seitens Argumentum  
Beratung und Begleitung des Prozesses von Argumentum  
Vierteljährliches Treffen aller Teilnehmer / Evaluierung  
Abschlussveranstaltung

## WER?

Jedes Unternehmen: ob groß oder klein.

## NUTZEN?

Win win für Alle: Unternehmen, Mentor und Mentee!