



## Infoblatt alpha OWL II 04/2020, 18.12.2020

### In eigener Sache

- Projektverlängerung: alpha OWL II bis 2021!
- Neu: alpha OWL II Projektvideo
- Bericht: alpha OWL II Fachkonferenz

### Aktuelles

- Aktuelle Entwicklungen der Arbeitsmarktintegration in NRW
- Auswirkungen der Pandemie aus Perspektive Schutzsuchender
- Validierungsverfahren „ValiKom“
- Neue Assistierte Ausbildung AsA flex
- Arbeitshilfe: Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung

### Arbeitsmarkt

- Fünf Jahre „Wir schaffen das!“. Eine Bilanz aus Perspektive des Arbeitsmarktes
- Raus aus dem Labyrinth: Unterstützende Strukturen zur beruflichen Bildung
- Rassismus als Arbeitsmarkthindernis

### Schulungsangebote

- Schulungen des Flüchtlingsrats NRW

### In eigener Sache

## **Projektverlängerung: alpha OWL II bis 2021!**

alpha OWL II geht in die Verlängerung! Das Projekt wird bis zum 31.12.2021 fortgeführt. Gemeinsam mit den fünf weiteren TeilprojektpartnerInnen

- REGE Regionale Personalentwicklungsgesellschaft in Bielefeld
- AWO Fachdienste für Migration und Integration im Kreis Herford
- gpdm – Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement aus Paderborn
- Netzwerk Lippe in Detmold
- einLaden Espelkamp

wird der Flüchtlingsrat NRW auch weiterhin aktiv daran mitwirken, Flüchtlingen in Ostwestfalen-Lippe den Arbeitsmarktzugang zu erleichtern.

Dafür ist zum 01.01.2021 beim Flüchtlingsrat NRW die Stelle der Projektleitung des Projektes alpha OWL – Flüchtlingsrat NRW zu besetzen. Die vollständige Stellenbeschreibung als PDF finden Sie [hier](#).

Aktuelle Informationen zum Projekt, zu arbeitsmarkt-relevanten Themen sowie zu Schulungsangeboten finden Sie auf [unserer Webseite](#).

## Neu: alpha OWL II Projektvideo

Beratung, Unterstützung und Vermittlung von Asylsuchenden und Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung sowie Wissensvermittlung zu den rechtlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Flüchtlingen – das ist die Aufgabe von alpha OWL II. Wie die Bewältigung dieser Aufgaben in der Praxis aussieht, zeigt das neue 12-minütige alpha OWL II Projektvideo. Beispielhaft wird darin Herr Lazgen Hasano, ein syrischer Flüchtling, portraitiert, der durch die Begleitung der alpha OWL II TeilprojektspartnerInnen über eine Ausbildung in einem Gütersloher Betrieb erfolgreich den Weg auf den deutschen Arbeitsmarkt gefunden hat. Das Projektvideo ist [hier](#) online abrufbar.

## Bericht: alpha OWL II Fachkonferenz

Am 15.12.2020 fand die virtuelle alpha OWL II Fachkonferenz statt. Unter dem Titel „Empowerment von geflüchteten Frauen – Bedarfe und gute Beispiele der Förderung von geflüchteten Frauen“ tauschten sich um die 50 TeilnehmerInnen aus Ostwestfalen-Lippe in den zur Verfügung stehenden zwei Stunden zu ihrer Erfahrung in der Unterstützung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen aus.

Sima Rastin von dem Verein Frauen gegen Erwerbslo-

sigkeit aus Köln stellte ihre Arbeit im Rahmen des Projekts Donna Refugia vor. Soheila Valamehr von der REGE mbh aus Bielefeld berichtete von der Empowermentarbeit für geflüchtete Frauen für das Projekt FIDA. Beide Projekte haben zum Ziel, Frauen Wissen sowie Instrumente zur Alltagsbewältigung zu vermitteln. Zentrale Wege zur Ansprache der Zielgruppe waren soziale Medien und Workshops.

Beide Referentinnen begeisterten die TeilnehmerInnen mit ihren eindrücklichen Erfahrungen aus der Praxis und lieferten zahlreiche Ansatzpunkte und Beispiele für das Engagement für die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen.

## Aktuelles

### Aktuelle Entwicklungen der Arbeitsmarktintegration in NRW

Im November 2020 veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Monatsbericht „Migrationsmonitor (Monatszahlen)“ für Nordrhein-Westfalen aktuelle Daten zur Arbeitsmarktintegration von Menschen aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Herkunftsländern von Asylsuchenden. Aus Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien waren demnach in NRW im Mai 2020 (die Werte liegen jeweils mit sechs Monaten Verzögerung vor) insgesamt 77.357 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte registriert, 13,7 % mehr als im Vorjahresvergleich. Darunter befanden sich 10.187 Auszubildende. Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW aus Asylherkunftsländern waren 74 % männliche Flüchtlinge. Der Anteil der unter 30-jährigen lag bei 26.635 Personen. Die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW hatte im Mai 2020 eine Helferinnentätigkeit inne, 38 % waren als Fachkraft tätig, 11,1 % übten (hoch-)komplexe Tätigkeiten aus. Die Arbeitslosenquote unter den Personen aus Asylherkunftsländern lag im Mai 2020 in NRW bei 46,4 %. Im Vorjahresvergleich lag dieser Wert bei 41,9 %.

## **Schutzsuchende am stärksten von ökonomischen Auswirkungen der Pandemie betroffen**

Im November 2020 waren in NRW 75.385 arbeitslose Personen aus Asylherkunftsländern gemeldet, 23,6 % mehr als im November 2019. Der Anstieg im gleichen Zeitraum bei allen Arbeitslosen lag bei 19 %.

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen bestätigte in einer Veröffentlichung vom 08.12.2020, dass Schutzsuchende von den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt überproportional betroffen und stärker als andere Beschäftigte gefährdet seien, ihre Beschäftigung zu verlieren.

## **Flüchtlingsrat NRW fordert Erlass zur Beschäftigungsduldung**

Aufgrund dieser Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt fordert der Flüchtlingsrat NRW einen Erlass zur Berücksichtigung der besonderen coronabedingten Lage für Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt. Mit den Anwendungshinweisen vom 09.07.2020 hatte das Bundesministerium des Innern bereits einen ersten Schritt zur Anerkennung der schwierigen Situation für InhaberInnen einer Beschäftigungsduldung getan. Allerdings gibt es weiterhin keinerlei Entlastungen für AnwärtlerInnen auf eine Beschäftigungsduldung, deren erforderliche Vorduldungszeit oder Vorbeschäftigungszeit noch nicht erreicht ist.

Analog zur Regelung für InhaberInnen der Beschäftigungsduldung sei eine Überbrückung auch für die potentiell Begünstigten für mind. sechs Monate zu schaffen, wenn die notwendige Vorbeschäftigungszeit gemäß § 60d Abs. 1 Nr. 3 AufenthG aufgrund coronabedingter Entlassungen unterbrochen wurde.

Darüber hinaus ist nach Ansicht des Flüchtlingsrates NRW eine Klarstellung erforderlich, dass bezüglich der Voraussetzung der Lebensunterhaltssicherung hinsichtlich § 60d Abs. 1 Nr. 4 AufenthG auch diejenigen Entlassungen berücksichtigt werden, in denen kein oder kein ausreichender Bezug von ALG I Leistungen möglich ist und deshalb zur vollständigen Sicherung des Lebensunterhalts andere Sozialleistungen in Anspruch genommen werden müssen.

Im Rahmen des Asylpolitischen Forums am 14.12.2020 kündigte das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen einen Erlass zur Beschäftigungsduldung im Januar 2021 an.

Die vollständigen Daten der Bundesagentur für Arbeit sind im Migrationsmonitor online [hier](#) verfügbar. Der Bericht des NRW-Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur aktuellen Entwicklung der Arbeitsmarktintegration vom 08.12.2020 ist [hier](#) online abrufbar.

## **Auswirkungen der Pandemie aus Perspektive Schutzsuchender**

Ein neuer Beitrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vom 11.11.2020 widmet sich der Frage, ob die ökonomischen Auswirkungen der Corona-Pandemie die bisherigen Fortschritte in der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen gefährden. Basierend auf einer Befragung von 25 beschäftigten Flüchtlingen sowie neun Arbeitgeberinnen während des ersten Corona-Lockdowns im Frühjahr 2020 werden erste Rückschlüsse über neueste Entwicklungen der Arbeitsmarktintegration gezogen. Befragt wurden Flüchtlinge, die seit 2015 in Deutschland leben.

Bedingt durch die strengen Kontaktbeschränkungen im Frühjahr 2020 seien zusätzliche Hindernisse beim Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge aufgetreten. Die Stellensuche habe sich aufgrund des reduzierten Angebots vakanter Stellen erschwert. Darüber hinaus seien haupt- und ehrenamtliche Unterstützungsnetzwerke weggebrochen. Außerdem seien Flüchtlinge, die in einer Sammelunterkunft untergebracht sind, durch mangelnde Möglichkeiten zur Umsetzung der Schutzmaßnahmen erhöhtem Stress ausgesetzt.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie würden sich in verschiedenen Branchen sehr unterschiedlich auswirken. Insbesondere Beschäftigte im Assistenz- oder Helferinnenbereich sowie in kleinen Betrieben und Mitarbeitende mit einer kurzen Betriebszugehörigkeit seien einem hohen Entlassungsrisiko ausgesetzt.

Im Rahmen der Befragung sei eine hohe Verunsicherung unter beschäftigten Flüchtlingen, insbesondere durch veränderte Arbeitsabläufe und Zukunftsängste, wahrgenommen worden. Einige Befragte hätten große Verunsicherung bezüglich ihres Aufenthaltsstatus benannt, da vermehrt Dokumente mit nur kurzen Verlängerungszeiträumen, z.B. Fiktionsbescheinigungen, erteilt worden seien. Manche hätten eigeninitiativ versucht, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, bspw. durch die Teilnahme an online-Fortbildungen oder durch berufliche Neuorientierung.

Das IAB leitet aus ihren Befragungsergebnisse eine Dringlichkeit hinsichtlich der Notwendigkeit der weiteren Unterstützung von Schutzsuchenden ab.

Der vollständige Beitrag „Beschäftigte mit Fluchthistorie kommen in der Corona-Krise unterschiedlich gut zurecht“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 11.11.2020 ist [hier](#) online abrufbar.

## Validierungsverfahren „ValiKom“

Schutzsuchende ohne formale Nachweise über ihren Berufsabschluss oder entsprechende Qualifikationen begegnen in der Aufnahme einer Beschäftigung erheblichen Hürden. Um vorhandene Qualifikationen sichtbar zu machen und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, wurde im Rahmen des Projekts „ValiKom“ ein Verfahren entwickelt, durch das berufsrelevante Kompetenzen, für die keine formalen Nachweise vorliegen, bewertet und zertifiziert werden können.

Bei Vorliegen entsprechender Kompetenzen wird durch eine Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer bzw. einer Landwirtschaftskammer ein Zertifikat ausgestellt, das bescheinigt, welche Tätigkeiten eines Berufes beherrscht werden. Dabei kann entweder die volle oder die teilweise Gleichwertigkeit im Vergleich zum deutschen Ausbildungsberuf bescheinigt werden.

Voraussetzungen für die Teilnahme sind:

- Mindestalter von 25 Jahren,
- einschlägige Berufserfahrung,

- ausreichende Sprachkenntnisse für die Durchführung des Validierungsverfahrens auf Deutsch.

Die Teilnahme am Verfahren ist bis zum 31.10.2021 kostenfrei möglich.

Ansprechpartnerin für Ostwestfalen-Lippe ist Frau Klimpel von der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, Tel.: 0521/5608-366, E-Mail: [maria.klimpel@hwk-owl.de](mailto:maria.klimpel@hwk-owl.de).

Weitere Informationen über das Verfahren und die zuständigen Ansprechpersonen in ganz NRW sind online auf der Webseite [validierungsverfahren.de](http://validierungsverfahren.de) verfügbar.

## Ausbildungsförderung: Neue Assistierte Ausbildung AsA flex

Die Instrumente der Ausbildungsförderung Assistierte Ausbildung (AsA) und Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) werden zum Frühjahr 2021 als Assistierte Ausbildung flex zusammengeführt und als dauerhaftes Förderinstrument verankert. Durch die Zusammenführung sollen laut Gesetzgeber Doppelstrukturen vermieden und der Zugang zu den Förderinstrumenten vereinfacht werden.

Der Paritätische Gesamtverband bemängelt die Neuregelung, da bei den grundlegenden Kritikpunkten an den Förderinstrumenten keine Abhilfe geschaffen würde. Kritisiert wird die personelle Differenz zwischen Ausbildungsbegleitung und sozialpädagogischer Unterstützung, an der auch durch die neue AsA flex festgehalten würde. Zudem sei nicht sichergestellt, dass eine dreijährige Berufsausbildung bei einem Träger zu Ende geführt werden könne.

Die fachliche Weisung Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex) der Bundesagentur für Arbeit ist [hier](#) online verfügbar. Die vollständige Stellungnahme des Paritätischen Gesamtverbands vom 11.09.2020 ist [hier](#) abrufbar.

# Arbeitshilfe zur Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung

Mit der neu veröffentlichten Arbeitshilfe „Ausbildung und Arbeit als Wege zu einem sicheren Aufenthalt? Die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung“ bietet der Paritätische Gesamtverband eine Handreichung für BeraterInnen, um die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung in der Praxis besser handhabbar zu machen.

Die vollständige Arbeitshilfe des Paritätischen Gesamtverbands von Oktober 2020 ist online [hier](#) verfügbar.

## Arbeitsmarkt

### **Fünf Jahre „Wir schaffen das“: Eine Bilanz aus Perspektive des Arbeitsmarktes**

In dem Forschungsbericht vom 18.09.2020 „Fünf Jahre ‚Wir schaffen das‘: Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes“ untersucht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) basierend auf der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Schutzsuchenden, die zwischen 2013 und 2016 eingereist sind, den Stand der Arbeitsmarktintegration. Bis zum Eintreten der Corona-Pandemie habe die Arbeitsmarktintegration von Schutzsuchenden eine positive Entwicklung vollzogen. Fast jede zweite Person, die sich bis zum Befragungszeitpunkt vier oder fünf Jahre in Deutschland aufgehalten hatte, sei beschäftigt gewesen.

Zu hohen Anteilen hätten Schutzsuchende bereits in ihren Heimatländern qualifizierte Berufstätigkeiten ausgeübt. 57 % der erwerbstätigen Flüchtlinge seien in Deutschland als Fachkraft tätig oder übten (hoch-) komplexe Tätigkeiten aus. Der Anteil derjenigen, die eine Helferinnentätigkeit ausübt, liege bei 44 %. Im

Vergleich mit den Tätigkeiten, die Schutzsuchende in den Herkunftsländern ausgeübt haben, zeichne sich eine Dequalifizierung ab. Im Herkunftsland hätten 85 % eine qualifizierte Tätigkeit ausgeübt. Nach dem Zuzug sei der Anteil derjenigen, die Helferinnentätigkeiten ausüben, von 16 % auf 44 % gestiegen. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt stünden fehlende formelle Bildungs- und Berufsabschlüsse der Weiterentwicklung im Arbeitsmarkt in Hinblick auf die berufliche Stellung und Verdienste entgegen.

Im Vergleich der Beschäftigungsquoten sei ein großes Gefälle zwischen geflüchteten Frauen und Männern zu erkennen. Obwohl die Erwerbsneigung und die Vorbildung geflüchteter Frauen ähnlich hoch wie die der geflüchteten Männern sei, läge die Beschäftigungsquote geflüchteter Frauen bei nur einem Drittel des Niveaus der geflüchteten Männer. Begründet wird dieser Unterschied u.a. mit der geringeren Berufserfahrung von geflüchteten Frauen, der vergleichsweise späten Teilnahme an Sprachkursen und durch zusätzliche Auslastung bspw. durch Kinderbetreuung.

Hinderlich für die Arbeitsmarktintegration wirke sich die Anwendung der Wohnsitzauflage aus, da diese die Beschäftigungswahrscheinlichkeit mindere. Die Berücksichtigung von Einflussfaktoren auf die Arbeitsmarktintegration bei der Zuweisung würde ebendiese befördern.

Der vollständige Forschungsbericht „Fünf Jahre ‚Wir schaffen das‘: Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 18.09.2020 ist [hier](#) online verfügbar.

## Raus aus dem Labyrinth: Unterstützende Strukturen zur beruflichen Bildung

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) untersuchte in der vergleichenden Studie vom 05.11.2020 „Heraus aus dem Labyrinth. Jungen Neuzugewanderten in Europa den Weg zur beruflichen Bildung erleichtern“ Strukturen und Praktiken in Deutschland, Österreich, Slowenien und Spanien, die den Zugang zu beruflicher Bildung bedingen.

Länderübergreifend konnten die AutorInnen der Studie feststellen, dass der Weg in eine Ausbildung nur selten linear erfolge. Häufig sei der Zugang durch zahlreiche Hindernisse erschwert. Angebote zur Sprachförderung und fachlichen Fortbildung seien insbesondere in Deutschland und Österreich unübersichtlich. In Slowenien und Spanien seien die Angebote zudem unzureichend. Hohe Zugangsvoraussetzungen für die ausbildungsvorbereitende Förderung, finanzielle Engpässe, geringe Kenntnisse über das Ausbildungs- und Fördersystem, ein hohes Lernpensum hinsichtlich der Sprach- und Fachkenntnisse sowie psychische, soziale und wohnräumliche Schwierigkeiten sowie Diskriminierungserfahrungen würden den Zugang zur Ausbildung in den vier studienrelevanten Aufnahmeländern erschweren.

Die AutorInnen schreiben hauptamtlichen MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen und Behörden eine besonders wichtige Rolle zu. Diese könnten durch besonderes Engagement, über den eigentlichen Arbeitsauftrag hinaus, für einen gelingenden Zugang zu beruflicher Bildung sorgen. Die AutorInnen der Studie empfehlen eine Ausweitung der Sprach- und Vorbereitungskurse und eine Flexibilisierung der beruflichen Ausbildung.

Die vollständige Studie „Heraus aus dem Labyrinth. Jungen Neuzugewanderten in Europa den Weg zur beruflichen Bildung erleichtern“ des Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration vom 05.11.2020 ist [hier](#) online abrufbar.

## Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Flüchtlinge

Eine neue Studie der Universität Tübingen von Dezember 2020 mit dem Titel „‘Ganz unten in der Hierarchie‘: Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete“, die von PRO ASYL und IG Metall (Ressort Migration und Teilhabe) in Auftrag gegeben wurde, stellt fest, dass neben den häufig thematisierten Hindernissen für den Arbeitsmarktzugang wie mangelnde Sprachkenntnisse, dem Nachweis von Qualifikationen und bürokratischen Hürden insbesondere Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Die Studie basiert auf qualitativen ExpertInnen-Interviews mit Behörden, Beratungsstellen, Ehrenamtlichen, Gewerkschaften sowie Schutzsuchenden.

Flüchtlinge erfahren Rassismus nicht nur in Betrieben, sondern auch auf dem Wohnungsmarkt, in Behörden und in Berufsschulen. Für Geduldete hätten Rassismuserfahrungen besonders gravierende Folgen. Denn diese Personen würden sich selten gegen Rassismus und Diskriminierung wehren, wenn dies die Ausbildungs- und Arbeitsstelle und somit auch den Aufenthalt gefährde.

Die AutorInnen der Studie ziehen die Schlussfolgerung, dass Rassismus öffentlich thematisiert, kritisiert und sanktioniert werden müsse. Konkret fordern sie den Ausbau von Beratungsstellen zu arbeitsrechtlichen Anliegen, die interkulturelle und rassismuskritische Öffnung von Behörden, rassismuskritische Bildungsarbeit, die Unterstützung ehrenamtlichen Engagements für Schutzsuchende sowie die Stärkung von Beratungsstellen, die betriebsintern in Konflikten vermitteln und zu Rassismus und Diskriminierung sensibilisieren.

Die vollständige Studie „‘Ganz unten in der Hierarchie‘: Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete“, herausgegeben von PRO ASYL und IG Metall (Ressort Migration und Teilhabe) im Dezember 2020, ist [hier](#) online verfügbar.

## Schulungsangebote

### Schulungen des Flüchtlingsrats NRW

Unsere Schulungsangebote für ArbeitgeberInnen, Verbände, Behörden, Beratungsstellen, Berufsschulen, Ehrenamtliche, Gewerkschaften und Institutionen in der Region Ostwestfalen-Lippe:

#### Rechtliche Rahmenbedingungen für den Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt

Unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzesänderungen im sogenannten Migrationspaket informieren wir in dieser Schulung u.a. zu folgenden Themen:

- Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen
- Rechtliche Grundlagen des Arbeitsmarktzugangs von Flüchtlingen
- Zugang zu Ausbildung und Praktika
- Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung
- Möglichkeiten der Arbeits- und Ausbildungsförderung

#### Traumatisierungen – der unsichtbare Belastungsfaktor beim Zugang zum Arbeitsmarkt

Viele Flüchtlinge sind hoch motiviert so schnell wie möglich eine Arbeit zu finden und finanziell unabhängig zu sein. Jedoch kann ihr Alltag durch die Folgen traumatisierender Erfahrungen stark beeinträchtigt sein.

Doch was sind überhaupt Traumatisierungen? Wie wirken sie sich auf den Zugang zum Arbeitsmarkt aus? Mit welchen Problemen haben Betroffene in einem Beschäftigungsverhältnis zu kämpfen und wie können ihre Ressourcen gestärkt werden? Diese Fragestellungen werden im Rahmen der Schulung beantwortet.

Unser Schulungsangebot für ArbeitgeberInnen:

#### Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz

Diese Schulung speziell für ArbeitgeberInnen bietet die Möglichkeit, das Handlungsrepertoire für die Arbeit in interkulturellen Kontexten zu erweitern und mögliche Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen.

Voraussetzung für die Durchführung einer Schulung sind mindestens 15 Teilnehmende. Für Inhouse-Schulungen benötigen wir außerdem einen Raum mit technischer Ausstattung (Beamer). Bei Interesse kleinerer Unternehmen organisieren wir auch gerne eine externe Schulung für mehrere Betriebe.

**Wenn Sie Interesse an einer Schulung haben, schreiben Sie uns ([alphaowl@fnrw.de](mailto:alphaowl@fnrw.de)) oder rufen Sie uns an (0234 - 587315-80)! Gerne passen wir die Schulungsinhalte und Themenschwerpunkte an Ihre individuellen Bedürfnisse an.**

Auf Wunsch bieten wir die Schulungen für Sie auch als online-Veranstaltung an.



Das Projekt alpha OWL II wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen (IvAF)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



**Zusammen.  
Zukunft.  
Gestalten.**

