



EMBAJADA DE ESPAÑA
Consejería de Empleo y
Seguridad Social

iq | **Netzwerk**
Niedersachsen

Mindestanforderungen / Qualitätsstandards bei der sozialen und beruflichen Integration von ausländischen Auszubildenden und Fachkräften im Rahmen der gesteuerten Zuwanderung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Requisitos mínimos / estándares de calidad para la integración social y laboral de especialistas y aprendices extranjeros en el marco de la inmigración regulada

www.migrationsportal.de
www.netzwerk-iq.de



Seite 3



página 8

Herausgeber:

IQ Netzwerk Niedersachsen

Alle Rechte vorbehalten

© 2014

Bilder: pixabay.com/de

Das Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung" zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.

El programa de fomento "Integración mediante Cualificación" apunta al persistente mejoramiento de la integración de adultos con trasfondo migratorio en el mercado laboral. Esa labor es realizada por redes regionales distribuidas por toda la República Federal y asesoradas por centros especializados en temas centrales y especiales de la migración. El programa es fomentado por el Ministerio Federal del Trabajo y de Asuntos Sociales (BMAS), por el Ministerio Federal de Educación e Investigación (BMBF) y por la Agencia Federal de Empleo (BA).

Mindestanforderungen / Qualitätsstandards bei der sozialen und beruflichen Integration von ausländischen Auszubildenden und Fachkräften im Rahmen der gesteuerten Zuwanderung

VORWORT

Niedersachsen hat einen wachsenden Fachkräftebedarf. Die Unternehmen in Niedersachsen entwickeln sich gut und benötigen zunehmend mehr Arbeits- und Fachkräfte. Gleichzeitig zeigen sich auch hier die Auswirkungen des demographischen Wandels.

Für die weitere positive Entwicklung Niedersachsens ist es daher notwendig, alle verfügbaren Arbeitskraftpotenziale zu nutzen. Das heißt auch, dass Niedersachsen stärker als bisher ausländische Arbeitskräfte ansprechen und für eine Zukunft in diesem Bundesland motivieren muss.

Damit die Förderung von Zuwanderung aus dem Ausland jedoch erfolgreich und nachhaltig umgesetzt werden kann, müssen bei der Anwerbung und Vermittlung Qualitätsstandards berücksichtigt werden. Denn nur wenn Migrantinnen und Migranten in Niedersachsen realistische Perspektiven für berufliche und soziale Integration finden, kann Zuwanderung einen positiven Beitrag in Wirtschaft und Gesellschaft leisten.

„Integration ist ein Anspruch und eine Anstrengung, zu der es keine Alternative gibt – weder für die aufnehmende Mehrheitsgesellschaft noch für die zugewanderte Minderheitsgesellschaft. Dies anzuerkennen, ist für beide Seiten Grundvoraussetzung eines erfolgreichen Integrationsprozesses.“¹

QUALITÄTASSTANDARDS

Die in diesem Papier formulierten Qualitätsstandards sollen den Fachkräften und Auszubildenden aus Spanien die Gewähr geben, dass Niedersachsen sie willkommen heißt und dass sich ihre Arbeit oder Ausbildung unter angemessenen Bedingungen und unter Berücksichtigung der Prinzipien Guter Arbeit beginnen können. Darüber hinaus sollen sie den Unternehmen die Chance geben, gut ausgebildete und motivierte Arbeitskräfte dauerhaft in die Betriebe zu integrieren. Gute Praxis in der Mobilität kann jedoch nicht allein von den Unternehmen geschaffen werden. Sie setzt bereits im Herkunftsland an und wird im Sinne einer Prozesskette als Aufgabe aller relevanten Akteure verstanden. Den Sozialpartnern kommt dabei eine herausragende Rolle zu.

Die Qualitätsstandards setzen in allen Phasen des Migrationsprozesses an und berücksichtigen die Erfahrung von Akteuren aus Niedersachsen, die bereits erfolgreich ausländische Fachkräfte und Auszubildende integriert haben.

¹ Cornelia Schmalz-Jacobsen, August 1998, ehemalige Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen

I. ANSPRACHE UND INFORMATION

Informationen in spanischer Sprache

Fester Bestandteil guter Praxis in der Mobilität ist es, den zukünftigen Auszubildenden oder Fachkräften in Spanien umfassende schriftliche Vorabinformationen in spanischer Sprache zur Verfügung zu stellen. Alle beteiligten Akteure gewährleisten, dass die Übersetzung in die spanische Sprache während der ganzen Prozesskette erfolgt. Dazu gehört mindestens die Information über:

1. Fördermöglichkeiten,
2. die duale Ausbildung,
3. Verfahren zur beruflichen Anerkennung,
4. das Berufsbild des jeweiligen Berufes in Deutschland,
5. Unterkunft/ Wohnen,
6. Sozialversicherung und Rente.

Zu einigen Themen werden durch das niedersächsische Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ PDF-Dokumente in spanischer Sprache bereitgestellt.

Insbesondere ist es notwendig, die neuen Fachkräfte und Auszubildenden bereits in Spanien auf die neuen Lebensumstände (inklusive möglicher Unterschiede zu Spanien) umfassend vorzubereiten. Neben Informationen über das Unternehmen sind ausführliche Beschreibungen über die Region, kulturelle und sonstige Angebote hilfreich. Anzustreben ist eine „face-to-face“ Beratung zur Beantwortung individueller Fragen. Bereits in Spanien werden durch die Träger daher erste Anlaufstellen, -adressen und -personen in Deutschland benannt.

Den zukünftigen Fachkräften und Auszubildenden sollte bereits in Spanien eine ausführliche Beschreibung des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebotes überreicht werden. Entsprechend erhalten junge Menschen, die bereit sind eine Ausbildung in Niedersachsen zu beginnen, detaillierte Informationen über die Ausbildung, das Berufsbild, den Ausbildungsbetrieb und die Vergütung.

Bereits in Spanien werden in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsbetrieb den Ausbildungswilligen der Stellenwert sowie die Vorteile und Perspektiven einer dualen Ausbildung in Deutschland aufgezeigt. Ein Arbeitsvertrag wird in zweisprachiger Ausfertigung (deutsch – spanisch) zur Verfügung gestellt.

Die Vermittlung in den deutschen Arbeitsmarkt muss für die spanischen Bewerberinnen und Bewerber kostenfrei sein.

Einbeziehung der Arbeitsverwaltungen und Unternehmen in das Auswahlverfahren

Die Mobilität spanischer Fachkräfte nach Niedersachsen wird von unterschiedlichen Akteuren gefördert. Es erscheint empfehlenswert, die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sowie lokale Netzwerke als Partner in die Durchführung der Projekte einzubeziehen. Die Unternehmen sollten frühzeitig in das Auswahlverfahren der zukünftigen Auszubildenden oder Fachkräfte einbezogen werden. So ermöglichen Kommunikationstechnologien das persönliche Gespräch und eine erste Kontaktaufnahme. Das Unternehmen kann bereits im Vorfeld klären, ob der Bewerber/ die Bewerberin in die engere Auswahl kommt und diese/r kann sich einen ersten Eindruck über den Betrieb schaffen.

Förderung der Deutschkenntnisse in Spanien

Die Zeiten vor der Auswanderung nach Niedersachsen müssen dazu genutzt werden, den Auszubildenden und zukünftigen Fachkräften frühzeitige Förderangebote zur Verfügung zu stellen. Es erscheint sinnvoll, dass die spanischen Fachkräfte oder Auszubildenden über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen. Dazu werden in Zusammenarbeit mit Sprachschulen vor Ort entsprechende Kursmöglichkeiten angeboten.

Nutzung bestehender Förderinstrumente und Beratungsstellen

Bei der Anwerbung und Vermittlung von Fachkräften und Auszubildenden aus Spanien sind nach Möglichkeit bestehende Förderinstrumente zu nutzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber die jeweiligen Förderbedingungen erfüllt und entsprechende Anträge rechtzeitig gestellt werden. Um hier größtmögliche Verlässlichkeit und Transparenz zu schaffen, sollen die bestehenden Beratungsstrukturen frühzeitig eingebunden werden. Insbesondere ist das Beratungsangebot des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zu nutzen.

II. VORBEREITUNG DES UMZUGS UND ERSTE SCHRITTE IN NIEDERSACHSEN

Vorbereitung der Ankunft der Zuwanderer

Es ist von besonderer Bedeutung, dass bereits vor der Ankunft der neuen Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und Auszubildenden ausreichend und adäquater Wohnraum zur Verfügung steht. Die Anreise der Neuankömmlinge muss daher vorbereitet und organisiert, der Ablauf der ersten Tage entsprechend geplant sein.

Bereitstellung von Willkommenspaketen

Die Bereitstellung von Willkommenspaketen mit Informationen zu den ersten Schritten vor Ort erleichtert den Einstieg in die neue Umgebung. In diesen Mappen sollten zudem Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten in der neuen Heimat aufgezeigt, sowie Informationen zur gesundheitlichen Versorgung und Angebote von Migrationsorganisationen bereitgestellt werden. Empfehlenswert ist außerdem die Durchführung von Willkommensveranstaltungen zu denen beteiligte Partner (z.B. Betriebe, Patinnen und Paten, Migrantenorganisationen, kirchliche Träger) und weitere interessierte Personen eingeladen werden können.

Spanischsprachige Ansprechpersonen sollten für die spanischen Fachkräfte und Auszubildenden zu festen Sprechzeiten erreichbar sein. Darüber hinaus sollte eine Ansprechperson für Anliegen weiterer Akteure (Betriebe, Berufs- oder Sprachschulen etc.) zur Verfügung stehen. Die Träger setzen geeignetes Fachpersonal ein.

Unterstützung bei Behördengängen nach der Ankunft

Nach der Ankunft müssen verschiedene Behördengänge erledigt werden, für die die neuen Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und Auszubildenden Unterstützung benötigen. So muss u.a. der Wohnsitz angemeldet, eine Lohnsteuerkarte beantragt, ein Konto eröffnet, evtl. ein Fahrzeug angemeldet und ein Internet- und Telefonvertrag abgeschlossen werden. Die spanischen Auszubildenden und Fachkräfte sollten Nachweise über spanische Versicherungen (insbesondere Kranken-, Unfall- und Haftpflichtversicherung) vorlegen, die während der ersten drei Monate in Deutschland gültig sind.

Förderung des Familiennachzuges

Entscheidend für die Verstetigung der Integration ist die Bereitstellung von Angeboten für nachziehende Familienangehörige. Unternehmen und unterstützende Organisationen bieten ihre Unterstützung an, wenn es um die Initiierung dauerhafter Lösungen für die Zusammenführung der Familien geht. Die Kooperation mit Welcome Centern, Fachkräftebüros, passgenauen Vermittler/innen und Migrantenorganisationen wird gesucht.

III. UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN UND SOZIALEN INTEGRATION

Bestehende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in Niedersachsen einbinden

Es gilt, die bestehenden Angebote etwa der Migrationsberatungsstellen, des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, der Migrantenorganisationen, der Kulturvereine, der Arbeitsagenturen und Jobcenter zu nutzen. Die Beratung der Auszubildenden oder Fachkräfte durch die Anerkennungsberatungsstellen des Förderprogramms IQ ist selbstverständlich.

Partnerschaften und Netzwerke nutzen

Partnerschaften und Netzwerke ermöglichen eine Flankierung und Unterstützung von Zuwanderung durch bereits bestehende Kontakte in Wirtschaft, Sport, Kultur und Bildung. Es gilt, den Aufbau von Partnerschaften und Netzwerken zu fördern und bestehende Strukturen zu nutzen.

Betriebliche Handlungsfelder

Die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und betrieblichen Entscheidungsträger bereits im Vorfeld ist für die Umsetzung einer Willkommenskultur von Bedeutung. Es bietet sich an einen Einarbeitungsplan für die Fachkraft zu erstellen, in dem Freiraum für Behördengänge, Deutschkurse und Nachqualifizierungsmaßnahmen vorgesehen ist.

Träger, die sich zur Umsetzung von „Guter Praxis“ verpflichtet haben, können auf die Diversity-Schulungen des niedersächsischen Netzwerks IQ zurückgreifen.

Zusätzliche Unterstützung während der Ausbildung

Während der Zeit im Unternehmen soll der/ die spanische Auszubildende unterstützende Maßnahmen wie die Förderung einer sozial- und berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung oder Nachhilfe für die Berufsschule erhalten. Der Träger sollte frühzeitig den Kontakt zur Berufsschule zu suchen, um zu gewährleisten, dass die sprachlichen Voraussetzungen bestehen, damit der/ die Auszubildende dem Unterricht angemessen folgen kann. Entsprechende Fördermöglichkeiten werden genutzt.

Sollte ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vorzeitig (innerhalb der Probezeit) beendet werden, unterstützt der Träger die Teilnehmer/innen bei der Suche nach Anschlussoptionen.

Stärkung der Bindung an die Region

Es gilt, die Bindung der spanischen Fachkräfte und Auszubildenden an die Region zu stärken. Dafür wird das Engagement von Vereinen und sonstigen zivilgesellschaftlichen Organisationen entscheidend sein.

Überprüfbarkeit

Bestandteil dieser Vereinbarung ist, dass spanische Bewerberinnen und Bewerber diese Erklärung in spanischer Sprache erhalten.

ERKLÄRUNG

Die dauerhafte berufliche und soziale Integration von Auszubildenden und Fachkräften aus Spanien ist für das IQ Netzwerk Niedersachsen und die Botschaft des Königreich Spaniens von großer Wichtigkeit. Um auf diesem Gebiet Mindest-/ Qualitätsstandards zu setzen haben beide Seiten diese Vereinbarung getroffen und unterzeichnet. Es ist erwünscht, dass weitere Initiativen, Projektträger oder Netzwerkpartner dieser Erklärung beitreten.

Durch den Beitritt erklärt sich die Initiative, der Projektträger bzw. der Netzwerkpartner verbindlich bereit, diese Standards im Rahmen ihrer/ seiner Arbeit zu beachten, anzuwenden und als Grundlage einer späteren Evaluation zu akzeptieren.

Der Beitritt zu dieser Vereinbarung erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem IQ Netzwerk Niedersachsen.

Osnabrück, 05. September 2014

Ángel de Goya Castroverde

Botschaftsrat für Arbeit und Soziales
Botschaft des Königreich Spaniens

Rainer Bußmann

Koordinator
IQ Netzwerk Niedersachsen

Requisitos mínimos / estándares de calidad para la integración social y laboral de especialistas y aprendices extranjeros en el marco de la inmigración regulada

INTRODUCCIÓN

Baja Sajonia acusa una creciente necesidad de mano de obra especializada. Las empresas de Baja Sajonia se crecen económicamente y necesitan cada vez más personal y trabajadores especializados. A su vez, se están haciendo sentir las repercusiones del cambio demográfico.

Por ello, para que Baja Sajonia siga evolucionando positivamente es preciso aprovechar todo el potencial de mano de obra disponible. Esto significa también que Baja Sajonia tiene que dirigirse con más intensidad a los trabajadores extranjeros e incentivarles para un futuro en este land.

Sin embargo, para que el fomento de la inmigración procedente del extranjero pueda llevarse a cabo de forma satisfactoria y sostenible, en el reclutamiento y la intermediación hay que tener en cuenta determinados estándares de calidad. La inmigración solo podrá suponer una aportación positiva a la economía y a la sociedad cuando los inmigrantes reconozcan la existencia de perspectivas realistas para su integración profesional y social en Baja Sajonia.

“La integración es un derecho y un esfuerzo para los que no hay alternativas – ni para la sociedad mayoritaria de acogida no para la sociedad minoritaria inmigrante. El reconocimiento de esto es para ambas partes la condición fundamental de un proceso de integración satisfactorio”².

ESTÁNDARES DE CALIDAD

Los estándares de calidad formulados en este documento pretenden ofrecer a los especialistas y a los aprendices de España la garantía de que son bienvenidos en Baja Sajonia y de que pueden comenzar su actividad profesional o su formación profesional en unas condiciones adecuadas y teniendo en cuenta los principios del Buen Trabajo. Asimismo ofrecen a los empresarios la oportunidad de integrar a largo plazo en sus empresas a trabajadores formados y motivados. No obstante, las buenas prácticas en la movilidad no pueden generarse únicamente en las empresas, sino que comienzan en el país de origen y se entienden como proceso que es tarea de todos los actores implicados. En este sentido los agentes sociales tendrán un papel protagonista.

Los estándares de calidad se extienden a todas las fases del proceso migratorio y tienen en consideración las experiencias de los actores de Baja Sajonia que ya han integrado con éxito a especialistas y aprendices extranjeros.

² Cornelia Schmalz-Jacobsen, agosto 1998, exdelegada del Gobierno Federal en asuntos de extranjería

I. CONTACTO E INFORMACIÓN

Información en español

Un elemento esencial de las buenas prácticas en la movilidad es que, antes de salir de España, el futuro aprendiz o especialista disponga de suficiente información por escrito en español. Todos los actores implicados deben garantizar que se disponga de la traducción de la información al español en todas las etapas del proceso. Deberá disponerse al menos de información sobre

1. posibilidades de ayudas económicas,
2. la formación profesional dual,
3. el trámite de reconocimiento de títulos profesionales,
4. el perfil profesional de la profesión correspondiente en Alemania,
5. alojamiento/residencia,
6. seguridad social y pensiones.

La red de Baja Sajonia “Integración a través de cualificación (IQ)” pondrá a disposición documentos pdf sobre algunos temas.

En particular es necesario preparar exhaustivamente a los nuevos especialistas y aprendices a su nueva situación vital (incluidas posibles diferencias con España). Además de informar sobre la empresa habrá que facilitar una descripción detallada de la región, así como de ofertas culturales y de otro tipo. Se pretende crear un servicio de asesoría “face to face” que permita dar respuesta a consultas individuales. Antes de salir de España se indicarán los primeros centros de atención, direcciones y personas de contacto en Alemania.

Antes de salir de España hay que proporcionar a los futuros especialistas y aprendices una descripción detallada de la oferta del puesto de formación o de trabajo. Los jóvenes que desean cursar la formación profesional en Baja Sajonia deben recibir igualmente información detallada sobre las condiciones de la formación, el perfil profesional, la empresa en la que se realizará la formación y las retribuciones.

En colaboración con la empresa formadora se instruirá desde España al joven interesado en realizar la formación sobre el valor, así como las ventajas y perspectivas de la formación profesional dual en Alemania. Se facilitará un contrato laboral en ambos idiomas (alemán – español).

La intermediación al mercado de trabajo alemán deberá ser gratuita para los solicitantes españoles.

Implicación de las administraciones laborales y las empresas en el proceso de selección

Diferentes actores promocionan la movilidad de trabajadores españoles a Baja Sajonia. Por ello es necesario implicar previamente a las instituciones laborales así como a redes locales en la ejecución de los proyectos. Las empresas deben participar de forma temprana en el proceso de selección de sus futuros trabajadores o aprendices. Así, las tecnologías de la información posibilitan la entrevista personal y una primera toma de contacto. De este modo, la empresa puede determinar con antelación si el candidato entra en consideración para el puesto y éste a su vez podrá obtener una primera impresión sobre la empresa.

Fomento del alemán en España

Deben aprovecharse el tiempo previo al desplazamiento a Baja Sajonia para poner a disposición de los futuros especialistas o aprendices las ofertas de apoyo. Los especialistas o aprendices españoles

deberían disponer de conocimientos suficientes de alemán. Para ello se les ofrecerán las correspondientes oportunidades formativas en cooperación con las escuelas de idiomas en España.

Aprovechamiento de los instrumentos de fomento y las oficinas de asesoría existentes

En el reclutamiento y la intermediación de especialistas y aprendices españoles hay que aprovechar, en la medida de lo posible, los instrumentos de fomento existentes. En ello hay que atender a que los candidatos cumplan con los respectivos requisitos y a que las solicitudes se presenten dentro de plazo correspondiente. Para lograr la mayor seguridad y transparencia en este aspecto hay que implicar previamente a las estructuras de asesoría ya existentes. En particular habrá que aprovechar la oferta de asesoría del programa de apoyo “Integración a través de cualificación (IQ)”.

II. PREPARACIÓN DEL TRASLADO Y PRIMEROS PASOS EN BAJA SAJONIA

Preparación para la llegada de los inmigrantes

Es de especial importancia que antes de la llegada de los nuevos trabajadores y aprendices se disponga de alojamiento suficiente y adecuado. Por ello, la llegada de los nuevos especialistas y aprendices debe prepararse y organizarse, estableciendo un programa bien planificado para los primeros días.

Preparación de paquetes de bienvenida

La preparación de paquetes de bienvenida con información sobre los primeros pasos a seguir in situ facilitará la integración en el nuevo entorno. En estas carpetas deberían presentarse también ofertas de actividades de ocio en el nuevo entorno, información sobre la atención sanitaria, así como servicios prestados por asociaciones de inmigrantes. Es recomendable realizar actos de bienvenida a los que podrán invitarse a las entidades colaboradoras (p.ej. empresas, tutores, organizaciones de inmigrantes, organizaciones religiosas), así como a personas interesadas.

Los especialistas y aprendices españoles deberán contar con interlocutores que hablen español y que estén localizables en horarios fijos. Además deberá existir un interlocutor para las consultas de otros actores (empresas, academias de idiomas, centros de formación profesional, etc.). Los organismos gestores emplearán a personal especializado.

Apoyo para los trámites burocráticos tras la llegada

Después de la llegada, los nuevos trabajadores y aprendices necesitan apoyo para resolver diversos trámites burocráticos, ya sea para dar de alta el domicilio, solicitar la tarjeta fiscal, abrir una cuenta bancaria, contratar una línea de Internet y teléfono o, en su caso, dar de alta un vehículo. Los aprendices y especialistas españoles deberían aportar comprobantes de seguros españoles que tengan una validez tres meses después de su llegada a Alemania (en particular seguro médico, de accidentes y de responsabilidad civil).

Fomento de la reunificación familiar

La disponibilidad de ofertas para los familiares acompañantes es también importante para la consolidación de la integración. Las empresas y las organizaciones de apoyo ofrecen asesoría y asistencia para crear soluciones a largo plazo en pro de la reunificación de las familias. Se buscará la colaboración con los Welcome Center, centros para la contratación de especialistas, intermediadores adecuados y organizaciones de inmigrantes.

III. APOYO EN LA INTEGRACIÓN PROFESIONAL Y SOCIAL

Implicación de las estructuras de asesoría y de apoyo existentes en Baja Sajonia

Para asesorar a los recién llegados hay que aprovechar las ofertas existentes de, por ejemplo, las oficinas de asesoramiento de inmigrantes, la red Integración a través de la cualificación (IQ), las asociaciones de inmigrantes, asociaciones culturales, las Agencias de Empleo y los Jobcenter. El asesoramiento de los aprendices y especialistas por parte de los centros de asesoría sobre el reconocimiento de títulos del programa IQ se da por supuesto.

Aprovechamiento de alianzas y redes

Las alianzas y redes posibilitan el acompañamiento y el apoyo a la inmigración a través de contactos ya existentes en la economía, la educación, el deporte y la cultura. Se trata de fomentar la creación de alianzas y redes y aprovechar estructuras ya existentes.

Campos de acción empresarial

El fortalecimiento previo de la competencia intercultural de los trabajadores y de las entidades empresariales implicadas es importante para la creación de una cultura de bienvenida. Conviene elaborar para los especialistas planes de adaptación a la empresa que les ofrezcan suficiente tiempo para realizar las gestiones administrativas, asistir a cursos de alemán y participar en medidas de cualificación.

Las entidades gestoras que se han comprometido a implementar las “buenas prácticas” podrán recurrir a los planes de formación sobre diversidad que ofrece la red IQ de Baja Sajonia.

Apoyo adicional durante la formación

Durante la permanencia en la empresa el aprendiz español debe recibir medidas de apoyo como el acompañamiento sociopedagógico o de orientación profesional, o clases complementarias a la escuela profesional. La empresa tiene que contactar con la escuela profesional con la suficiente antelación a fin de garantizar que existen las condiciones idiomáticas para que el aprendiz pueda seguir las clases de forma adecuada. Se recurrirá a las posibilidades de ayudas existentes. En caso de que se rescinda una relación laboral o un contrato de formación antes de tiempo (durante el período de prueba) la entidad gestora apoyará a los participantes en la búsqueda de alternativas.

Fortalecimiento de la vinculación con la región

Hay que fortalecer la vinculación de los especialistas y aprendices españoles a la región. Para ello será imprescindible el compromiso de asociaciones y otras organizaciones de la sociedad civil.

Seguimiento

Forma parte de este acuerdo que los participantes españoles reciban un ejemplar de esta declaración en español.

DECLARACIÓN

La integración laboral y social de los especialistas y aprendices españoles a largo plazo es de gran importancia para la red IQ de Baja Sajonia y para la Embajada del Reino de España. Con el objetivo de garantizar unos estándares mínimos de calidad en este ámbito ambas partes han elaborado y suscrito este acuerdo. Se espera que otras iniciativas, proyectos y entidades colaboradoras se adhieran a este acuerdo.

Con su adhesión, las iniciativas, los proyectos y las entidades colaboradoras se comprometen a tener en cuenta y aplicar estos estándares en su trabajo, así como a aceptarlos como fundamento de una futura evaluación.

La adhesión a este acuerdo se realizará por escrito frente a la red IQ de Baja Sajonia.

Osnabrück, 05 de septiembre 2014

Ángel de Goya Castroverde
Embajada de España en Alemania

Rainer Bußmann
Coordinador de la red IQ en Baja Sajonia



Im Migrationsportal (www.migrationsportal.de) des IQ Landesnetzwerks Niedersachsen finden Sie alle wichtigen Informationen zu den einzelnen Tätigkeitsfelder unserer Arbeit. Das Portal bietet auch eine Zusammenfassung der einzelnen Projekte innerhalb des IQ Netzwerk Niedersachsen mit den jeweiligen Kontaktdaten.

En el portal de migración (www.migrationsportal.de) de la red regional de Baja Sajonia encontrará todas las informaciones importantes respecto a los individuales campos de actividad de nuestro trabajo. Además, el portal ofrece un resumen de los proyectos individuales dentro de la red IQ de Baja Sajonia, con los respectivos datos de contacto.

Finanziert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



www.migrationsportal.de
www.netzwerk-iq.de