



ENDPUBLIKATION



Endpublikation Urban Diversity

Bearbeitet Špela Kastelic, Barbara Bezec, Jure Gombač

Autoren: Špela Kastelic, Barbara Bezec, Jure Gombač und Partner von Urban Diversity

Bilder und Fotografien: Partner von Urban Diversity

Erstellung von Grafiken: Maja Gostič (ZRC SAZU, Institut für slowenische Auswanderer und Migrationen)

Grafikdesign Urban Diversity: Zavod Boter, Gea Pleničar

Veröffentlichen: ZRC SAZU, Institut für slowenische Auswanderer und Migrationen

Repräsentiert: Marina Lukšič Hacin

Veröffentlicht: Založba ZRC, ZRC SAZU

Repräsentiert: Oto Luthar

Chefredakteur des Založba ZRC: Aleš Pogačnik

Die Publikation wurde im Rahmen des Urban Diversity-Projekts (SIAT158) vom 1. Mai 2017–30 April 2020, kofinanziert von der Europäischen Union (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) im Rahmen des Kooperationsprogramms Interreg V-A Slowenien-Österreich.

Die Arbeit der Forscher und Fachkräfte des ZRC SAZU, die am Projekt Urban Diversity beteiligt waren, wurde teilweise von der Behörde für Forschung der Republik Slowenien kofinanziert.

Vodilni partner: ZRC SAZU, Inštitut za slovensko izseljenstvo in migracije

Assoziierte Partneri: Regionalentwicklungsagentur der urbanen Region Ljubljana (Slowenien), Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung der Stadt Graz (Österreich), Bildungshaus Schloss St. Martin (Österreich).

Die erste Ausgabe der Veröffentlichung wird unter den Bedingungen einer Creative Commons-Lizenz veröffentlicht (CC BY-NC-ND): <https://doi.org/10.3986/9789610504535>

Katalogni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID= 19204099

ISBN 978-961-05-0453-5 (pdf)

INHALT

PROJEKT EINLEITUNG	5
STRATEGIEENTWICKLUNG	6
MIGRANTISCHES UNTERNEHMERTUM	7
GRUNDLEGENDE BEGRIFFSDEFINITION	8
GUTE PRAXIS IM BEREICH MIGRANTISCHES UNTERNEHMERTUM	9
METHODOLOGIE	11
ANALYSE IN LJUBLJANA	12
SCHLUSS	13
UNTERSUCHUNG GRAZ	14
ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG FÜR MIGRANTISCHE UNTERNEHMER/INNEN	15
SCHLUSS	27
Quellen und Literatur	29
ERKENNEN VON HERAUSFORDERUNGEN UND DIE ENTWICKLUNG VON STRATEGIEN DER PARTNER BEI DER VERWALTUNG DER DIVERSITÄT	30
Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung der Stadt Graz	30
Bildungshaus Schloss St. Martin	34
Agentur für regionale Entwicklung der Stadtregion Ljubljana (RRA LUR)	38
ERWERB VON WISSEN UND ERFAHRUNG	41
KONFERENZEN	43
BILDUNG/TRAININGS	50
UMSETZUNG NEUER ZUGÄNGE	66
VERNETZUNG IN KREATIVRÄUMLICHKEITEN	68
Pilotprojekt Ljubljana	69
Pilotprojekt Graz	71
Pilotnprojekt St. Martin	74

KREATIVE VERBINDUNG DER STADTBEWOHNER	75
Implementierung in Ljubljana	76
Implementierung in St. Martin	78
Implementierung in Graz	81
VERBINDUNG VERSCHIEDENER KREATIVEN	84
Entwicklung der Zusammenarbeit	84
Implementation	85
Weitere Events in St. Martin	88
SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNE	91
MIGRANTENKREATIVITÄT IN LJUBLJANA	92

PROJEKT EINLEITUNG

Das Projekt trug durch Vernetzung von Unternehmern mit Migrationshintergrund (UmM) und ihren Familien in Ljubljana und Graz zur Förderung und Promotion von Diversität durch Kreativität in beiden Städten bei. Kreativität etablierte sich als Wachstumstriebfeder in der Industrie. Diversität galt als einer der Schlüsselfaktoren des Wirtschaftswachstums, Offenheit gegenüber Zuwanderung in vielen Staaten als Basis für Innovation und Schaffung von soz. und wirtsch. Wert. Aus einer EU- und USA-weiten Statistik ging hervor, dass UmM unternehmensorientierter und erfinderischer waren und eher bereit Risiken einzugehen als heimische Unternehmer. Sie waren kreativer, da sie in einem soz. Umfeld bestehen mussten, das ihnen oft aus versch. Gründen nicht gewogen war. In Graz und Ljubljana waren UmM tätig und lebten mit ihren Familien in diesen Städten. In beiden Städten gab es zwar Programme zur Unterstützung und Förderung, zugleich entstanden jedoch Hürden, die UmM in ihrer Kreativität und bei der Integration in die Gesellschaft am Arbeitsplatz und im Alltag hinderten.

Diese Hindernisse fanden sich auf versch. Niveaus und waren relativ schwer zu erkennen bzw. zu beseitigen. Sie stellten für UmM und für die Gesellschaft des Gastgeberlandes ein großes Problem dar. Das Potential der Unternehmer und ihre eigene wirtsch. und soz. Entwicklung war gelähmt. Die Entwicklung von Potential und Kreativität von UmM und ihrer Familien war erklärtes Ziel. Dies sollte durch Vernetzung zwischen den Städten und durch Kooperation geschehen, um so soz. Hürden durch gute Praxis zu beseitigen, die auf diesem Gebiet in beiden Städten bereits vorhanden ist. Förderung von Kreativität und Innovation sowie Bewerbung von Diversität trug bedeutend zu einer stärkeren soz. Kohäsion in beiden Städten und in der Region bei. Das Vernetzungsmodell bot sich auch für die Inklusion von Flüchtlingen in die Gesellschaft an, da die Integration über Arbeit und Selbstständigkeit ein wirksames Mittel für deren Erfolg ist.



1.

STRATEGIEENTWICKLUNG

In diesem Arbeitspaket wurden spezifisches Wissen, Erfahrungen und Verknüpfungen erlangt, auf Grundlage derer Strategien zur Promotion von Diversität in beiden Gesellschaften über die Kreativität von Unternehmern mit Migrationshintergrund und ihren Familien entwickelt werden können. Durch Datenerhebung und repräsentative Untersuchung in Graz wurden Daten erfasst und ein Konzept für eine Vergleichsstudie Ljubljana-Graz entwickelt. Im Rahmen der Konferenzen und Workshops wurden die Ergebnisse vorgestellt, Herausforderungen identifiziert, neue Zugänge in beiden Städten entwickelt und Strategien gestaltet, die die Diversität fördern. Bei der Durchführung nahmen alle Projektpartner Teil. ISIM ZRC SAZU führte mit Hilfe der AWTSG die Untersuchung durch, SSM und RRALUR kooperierten bei der Organisation der Konferenzen und Workshop. SSM, AWTSG und RRALUR kooperierten bei der Gestaltung eigener Strategien für die Förderung von Diversität innerhalb ihrer Organisationen.

MIGRANTISCHES UNTERNEHMERTUM

Wenn Staaten aktiv über Möglichkeiten zur sozialen Integration von Migranten und deren Interaktion mit dem Arbeitsmarkt nachdenken, ist migrantisches und ethnisches Unternehmertum auch in Europa zu einer bedeutenden Möglichkeit der Inklusion von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt geworden, insbesondere nach der sog. „Flüchtlingskrise“ 2015-16. Dies zeigt sich sowohl auf Ebene der Europäischen Union, die durch unterschiedliche Zugänge der Politik, durch Programme und Projekte die Selbstständigkeit von Migranten unterstützt, als auch anhand unterschiedlichster Angebote auf staatlicher, regionaler und lokaler Ebene. Einzelne Regionen und Städte haben bereits die Initiative auf diesem Gebiet übernommen und es ist eine ganze Reihe von good practice Beispielen zu bemerken, die nicht nur der Inklusion von Migranten auf dem Arbeitsmarkt dienen, sondern sie auch aktiver in die Gesellschaft integrieren und ihnen Verantwortung übertragen. Durch diese Aktivitäten vergrößern Städte und Regionen ihren Bekanntheitsgrad, ihre Konkurrenzfähigkeit und Anziehungskraft und tragen zur Revitalisierung von Straßen und Stadtteilen bei, die wirtschaftlich ins Hintertreffen geraten sind.

Auch die Städte Ljubljana und Graz, die durch das Programm Interreg SI-AT verbunden sind, haben sich entschlossen, mit Hilfe des Projekts „Urban Diversity“ migrantische Unternehmer und Behörden in beiden Städten zusammenzubringen und durch good practice Beispiele in Europa und der Welt zu einer erfolgreicherer Integration von Einwanderern beizutragen, sich zu vernetzen und ihren

Bekanntheitsgrad, die Konkurrenzfähigkeit und die Anziehungskraft zu vergrößern sowie Straßen und Stadtteile zu revitalisieren, die mit Herausforderungen auf wirtschaftlicher und sozialer Ebene zu kämpfen haben.

Die Projektpartner (ISIM ZRC SAZU, RRA LUR, AWTSG und SSM) haben sich entschlossen, sich mit Literatur und good practice Beispielen auseinanderzusetzen, Daten über die Zahl migrantischer Unternehmer und ihr Potential in Ljubljana zu sammeln, eine repräsentative Untersuchung unter migrantischen Unternehmern in Graz durchzuführen, die Ergebnisse zu vergleichen und zu analysieren sowie auf Basis der erarbeiteten Resultate entsprechende Förderaktivitäten und -aktionen in beiden Städten durchzuführen. Der Überblick über die Situation und die repräsentative Untersuchung wurden von Mai 2017 bis Oktober 2017 durchgeführt.

Die zentralen Forschungsfragen waren:

1. Wie ist die Situation selbstständiger migrantischer Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund in der Stadtgemeinde Ljubljana in Bezug auf zur Verfügung stehende statistische Daten?
2. Wie ist die Situation selbstständiger migrantischer Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund in Graz?

Es wurde auch eine Reihe von Unterfragen gestellt, die sich auf Möglichkeiten, Gelegenheiten, Herausforderungen und Förderprogramme im Geschäftsumfeld der beiden Städte beziehen, sowie auf Kooperationsmöglichkeiten zwischen Unternehmen in den beiden Städten.

GRUNDLEGENDE BEGRIFFSDEFINITION

Migrantische Unternehmer/innen lassen sich als Geschäftsinhaber/innen definieren, die in einem Staat geboren wurden, ihre unternehmerische Tätigkeit jedoch in einem anderen Staat durchführen, wo er/sie versucht durch die Gründung oder Vergrößerung seiner/ihrer wirtschaftlichen Aktivitäten Wert zu generieren. Der/die Unternehmer/in kann ein Ein-Personen-Unternehmen führen oder auch andere Personen beschäftigen. (Kekuš 2017)

Ethnisches bzw. migrantisches Unternehmertum wird auch als „Reihe von Verbindungen und Interaktionen zwischen Personen, die einen gemeinsamen nationalen Hintergrund oder migrantische Erfahrungen teilen“ definiert werden. (Waldinger 1990)

Das Konzept der ethnischen Wirtschaft bezieht sich auf alle Selbstständigen aus jeglicher ethnischen oder migrantischen Gruppe, auf ihre Arbeitgeber/innen, auf Beschäftigte aus derselben ethnischen Gruppe oder ihre Familienmitglieder. Ethnische Wirtschaft besteht, wenn eine ethnische Gruppe einen privaten Wirtschaftssektor trägt, in dem sie den Mehrheitsanteil innehat, ungeachtet dessen, ob die Konsumenten und Konsumentinnen Angehörige derselben ethnischen Gruppe sind oder nicht. (Gold and Light 2000)

Gründe, warum Migranten/innen zu Unternehmern/innen werden, gibt es mehrere. In der Literatur wird zwischen Unternehmer/innen unterschieden, die dies aus Notwendigkeit wurden, und jenen, die auf diese Weise nach besseren Möglichkeiten für sich suchen. Unternehmer/innen aus Notwendigkeit tauchen in unternehmerische Gewässer ein, da dies für sie die beste oder aber einzige Möglichkeit darstellt, während Unternehmer/innen, die nach Möglichkeiten suchen, Nischen schaffen, in denen die Aussicht auf Erfolg größer ist. (Dana and Morris 2007)

Während der Großteil der Unternehmer/innen Märkten aus dem Weg geht, auf denen die Nachfrage instabil oder unsicher ist, scheint es, als würden migrantische Unternehmer/innen in Bezug auf den Faktor Unsicherheit widerstandsfähiger sein. Suchen sie nach arbeitsintensiven Geschäftsmöglichkeiten mit geringen Startinvestitionen und niedrigen Hürden für den Markteintritt, so helfen sie urbane und rurale Gemeinschaften zu revitalisieren und zu stabilisieren, die Schwierigkeiten haben mit den Herausforderungen der modernen Gesellschaft klar zu kommen. (Kekuš 2017, 13)

GUTE PRAXIS IM BEREICH MIGRANTISCHES UNTERNEHMERTUM

Warum sollte migrantisches Unternehmertum unterstützt werden? Untersuchungen, die in den USA und Europa durchgeführt wurden, haben gezeigt, dass migrantische Wirtschaftstreibende höhere unternehmerische Bereitschaft als die einheimische Bevölkerung an den Tag legen. In Großbritannien stellen Migranten 8% der Gesamtbevölkerung, sie sind jedoch Inhaber von 12% aller dortigen kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs). In den USA stellen Migranten 13% der Gesamtbevölkerung und

sind Inhaber von 18% der KMUs. (Kekuš 2017) Insgesamt sind Migranten/innen eher unternehmerisch tätig als die einheimische Bevölkerung. In den Staaten der OECD wagen 12,7% der Migranten und 12 % der jeweiligen einheimischen Bevölkerung den Schritt ins Unternehmertum. (OECD 2011)

Migranten/innen tragen auch zur Schaffung von Arbeitsplätzen in ihren Gastländern bei. Ein selbstständig beschäftigter Migrant bzw. eine selbstständig beschäftigte Migrantin mit einem kleinen oder mittleren Unternehmen schafft üblicherweise 1,4 bis 2,1 zusätzliche Arbeitsplätze.

In den USA schufen migrantische Unternehmer/innen im Jahr 2013 900 Milliarden Dollar Marktkapital und beschäftigten ca. 600.000 Personen. Untersuchungen zeigten auch, dass Migranten/innen 25% aller Gesellschaften im Ingenieurs- und Technologiebereich gründen und die einheimische Bevölkerung in der Zahl der angemeldeten Patente, Lizenzen, Veröffentlichungen und Gründungen erfolgreicher Unternehmen übertreffen. Migranten/innen gründeten auch mehr als die Hälfte jener Start-ups (44 von 87), die heute mehr als eine Milliarde Dollar wert sind. (Pope 2017)

Ein weiterer bedeutender Einfluss migrantischen Unternehmertums ist die Schaffung von Geschäftsmöglichkeiten zwischen dem Gastgeberland und dem Ursprungsland durch eine Reduktion von mit dem Handel verknüpften Transaktionskosten. Durch transnationale Netzwerke sind migrantische Unternehmer/innen erfolgreicher bei der Schaffung von Geschäftsverbindungen, die über Grenzen hinausreichen. In Schweden zielen 22% aller migrantischen Unternehmen (und nur 15% aller einheimischen) mit ihren Produkten und Dienstleistungen auf den internationalen Markt und erhöhen dadurch den Gesamtexport des Landes um 6%. (Kekuš 2017)

Um Hürden zu überwinden und Vorteile, die migrantisches Unternehmertum mit sich bringen, zu nutzen, bedienen sich Gastländer unterschiedlicher Förderprogramme. Diese Programme werden für migrantische Unternehmer/innen entworfen und beinhalten üblicherweise:

1. Speziell zugeschnittene Trainings: (Sprache, Geschäftspläne, Bewerbung, Standards)
2. Initiativen zu Mentoring und Vernetzung, die auf bessere Sprachbeherrschung, Geschäftsfertigkeiten und professionelle Kontakte abzielen.
3. Initiativen zur Verbesserung der Kreditfähigkeiten und des Zugangs zu Kapital für Geschäftsstart und -vergrößerung. (Desiderio 2014)

Solche Initiativen können sowohl Migranten/innen als auch Gebieten bzw. Vierteln helfen, wo Migranten/innen leben und tätig sind.

Allgemeine Programme zur Förderung von Geschäftstätigkeiten, die für die Gesamtbevölkerung zur Verfügung stehen, können ebenso migrantisches Unternehmertum fördern, so sie selbstverständlich für Migranten/innen zugänglich sind. Diese Programme bieten üblicherweise ein höheres Niveau an Unternehmensförderung als Start-up Inkubatoren, Co-working Räumlichkeiten usw., doch haben Migranten/innen üblicherweise zu diesen Förderungsmöglichkeiten aufgrund schlechterer Sprachkenntnisse oder, weil die Träger häufig nicht mit der migrantischen Problematik vertraut sind, schwerer Zugang. Um sich diesen Problemen zu widmen, müssten öffentliche und private Initiativen Migranten/innen den Zugang zu allgemeinen Programmen der Unternehmensförderung erleichtern und sie der Diversität anpassen. (Rath, Swagerman, Krieger, Ludwinek, Pickering 2012)

METHODOLOGIE

In beiden Fällen wurden gemischte Untersuchungsmethoden genutzt. In Ljubljana bediente man sich des Materials, das vom Statistischen Amt Sloweniens und von AJPES (Agentur für öffentliche Register und Dienstleistungen der Republik Slowenien) zur Verfügung gestellt wurde. Es handelt sich hierbei um quantitative Daten. Des Weiteren wurden fünf Interviews mit migrantischen Unternehmern durchgeführt, bei denen qualitative Daten erhoben wurden.

Im Falle der repräsentativen Untersuchung in Graz bediente man sich ebenso sowohl quantitativer als auch qualitativer Methoden. Es wurde eine umfassende Telefonumfrage unter 160 migrantischen Unternehmern/innen durchgeführt. Die Kontakte wurden von der Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung aus zahlreichen zur Verfügung stehenden Quellen ermittelt. Des Weiteren wurden mit 30 migrantischen Unternehmern/innen halb-strukturierte Interviews geführt.

ANALYSE IN LJUBLJANA

Ljubljana hatte im Jahr 2016 141,766 Einwohner mit Anstellung, davon 124,541 Staatsbürgerinnen und Staatsbürger der Republik Slowenien und 17,225 Ausländerinnen und Ausländer.

Zahl der kleinen und mittleren Geschäftsbetriebe, bei denen die Anschrift zumindest eines der Gründer/einer der Gründerinnen in Slowenien liegt und sich der Geschäftsbetrieb in der Stadtgemeinde Ljubljana befindet: 550.

Zahl der kleinen und mittleren Geschäftsbetriebe, bei denen die Anschrift zumindest eines der Gründer/einer der Gründerinnen nicht in Slowenien liegt und sich der Geschäftsbetrieb in der Stadtgemeinde Ljubljana befindet: 320.

Unter den beschäftigten Slowenen und Sloweninnen waren 80% angestellt, 8% selbstständig tätig und 11% arbeitslos. Unter den Ausländern/innen waren ebenso 80% angestellt, 4% (also weniger) selbstständig tätig und 16% arbeitslos. Eine weitere Analyse hat gezeigt, dass sich interessante Unterschiede zeigen, wenn in dieser Kategorie das Geschlecht beachtet wird.

So sind 78% der Slowenen angestellt, 10,5% selbstständig tätig und 11,5% arbeitslos. In der Gruppe der Ausländer sind 82% angestellt, 4% selbstständig tätig und 14% arbeitslos. 82% der Sloweninnen sind angestellt, 7% selbstständig tätig und 10% sind arbeitslos, während 74% der ausländischen Staatsbürgerinnen angestellt sind, 4% selbstständig tätig und 22% arbeitslos sind. Dies zeigt deutlich, dass ausländische Staatsbürgerinnen eine klar unterprivilegierte Gruppe in der Gesellschaft von Ljubljana sind, da der Prozentsatz der Selbstständigen zwar nicht niedriger ist als jener der (männlichen) Ausländer, er jedoch unter jenem der Sloweninnen liegt. Zugleich ist der Prozentsatz der arbeitslosen Ausländerinnen deutlich höher als jener der übrigen Gruppen.

Weitere sehr interessante Daten zeigen sich, wenn die sog. zweite Generation der Zuwanderer/innen unter die Lupe genommen wird, also Personen mit slowenischer Staatsbürgerschaft, deren Eltern im Ausland geboren wurden. Man muss darauf hinweisen, dass aufgrund der erhobenen Daten bei mehr als der Hälfte der Bewohnerinnen und Bewohner von Ljubljana der „Status“ der Eltern unbekannt ist. Bei all jenen, deren Daten zur Verfügung standen, ergaben sich folgende Resultate:

In der Gruppe der slowenischen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger, deren Eltern in Slowenien geboren wurden, sind 81% angestellt, 8,5% selbstständig und 10,5% arbeitslos. In der Gruppe der

Bewohnerinnen und Bewohner Ljubljanas, deren Eltern beide aus einem anderen Land stammen, waren 76% angestellt, 6% selbstständig und 18% arbeitslos. Bei jenen, von denen ein Elternteil aus dem Ausland stammt, waren 77% angestellt, 8% selbstständig und 14% arbeitslos.

Ebenso zeichnet sich ein interessanteres Bild, wenn der Faktor Geschlecht hinzugenommen wird. 80% der Männer, deren Eltern in Slowenien geboren wurden, sind angestellt, 11% selbstständig und 9% arbeitslos. Unter den Männern, deren Eltern beide im Ausland geboren wurden, waren 75% angestellt, 7,5% selbstständig und 17,5% arbeitslos. Männer, die einen Elternteil ausländischer Herkunft haben, waren zu 76,5% angestellt, 9,5% selbstständig und 14% arbeitslos.

Die Frauen mit in Slowenien geborenen Eltern waren zu 83% angestellt, zu 7% selbstständig und zu 10% arbeitslos. Frauen, deren Eltern aus dem Ausland stammen, waren zu 78% beschäftigt, 4% angestellt und 18% arbeitslos. Unter den Frauen, bei denen ein Elternteil aus dem Ausland stammt, waren 78,5% angestellt, 7,5% selbstständig und 14% arbeitslos.

SCHLUSS

Diese kurze Untersuchung zeigt, dass nicht nur Ausländer, sondern auch die sog. „zweite Generation“ der Bewohnerinnen und Bewohner von Ljubljana, deren Eltern aus dem Ausland stammen, in Ljubljana Diskriminierung am Arbeitsmarkt erleiden, da sich in dieser Gruppe mehr Arbeitslose und weniger Selbstständige finden, als unter den Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern der Republik Slowenien, deren Eltern in Slowenien geboren wurden. Dabei sind Frauen am stärksten betroffen, da ihre Arbeitslosenzahl bei 22% liegt, gefolgt von slowenischen Staatsbürgerinnen, deren Eltern im Ausland geboren wurden (18%). Es folgen männliche Staatsbürger, deren Eltern im Ausland geboren wurden. Auch für sie ist eine höhere Arbeitslosenquote (17,5%) und ein geringerer Prozentsatz an Selbstständigkeit (7,5%) charakteristisch. Offensichtlich gibt es in der slowenischen Gesellschaft Hürden bei der Inklusion in den Arbeitsmarkt und der gesellschaftlichen Integration, die unter ausländischen Staatsbürgern/innen und slowenischen Staatsbürgern/innen, deren Eltern aus dem Ausland stammen, eine höhere Arbeitslosenquote und reduzierte Möglichkeiten zur Selbstständigkeit mit sich bringen als unter den übrigen slowenischen Staatsbürgern/innen. Dies ist besorgniserregend.

Auch die Statistiken, die von der OECD und anderen Organisationen zum Thema Kreativität und

höhere unternehmerische Affinität angeführt werden, gelten im Falle Ljubljanas nicht. Migranten/innen und Staatsbürger/innen mit migrantischen Wurzeln sind laut vorliegender Statistik weniger oft unternehmerisch tätig als die einheimische Bevölkerung, was auf administrative und andere Hürden in der slowenischen Gesellschaft in Ljubljana hindeutet. Mit einigen wenigen Ausnahmen gibt es auch keine Programme zur Förderung von Unternehmertum bei Migranten/innen und Personen mit Migrationshintergrund, wie sie in anderen Städten erfolgreich angewendet werden. Dies wurde auch in den Interviews bestätigt, da die Interviewpartner folgende Fakten betonen:

Es ist schön in Slowenien zu leben, doch schwierig unternehmerisch tätig zu sein ... Gründe dafür sind: komplizierte Gesetzgebung, Mangel an Informationen, unzureichende Förderung seitens der Gemeinde und des Staates, Arbeit von NGOs auf Projektbasis bzw. im Prekariat, unflexible Verwaltungseinheiten, häufige Inspektionen, Schwierigkeiten und hoher finanzieller Aufwand bei der Anstellung von Personen, protektionistischer Markt sowie komplizierte und langwierige Verfahren zur Erlangung der Staatsbürgerschaft.

UNTERSUCHUNG GRAZ

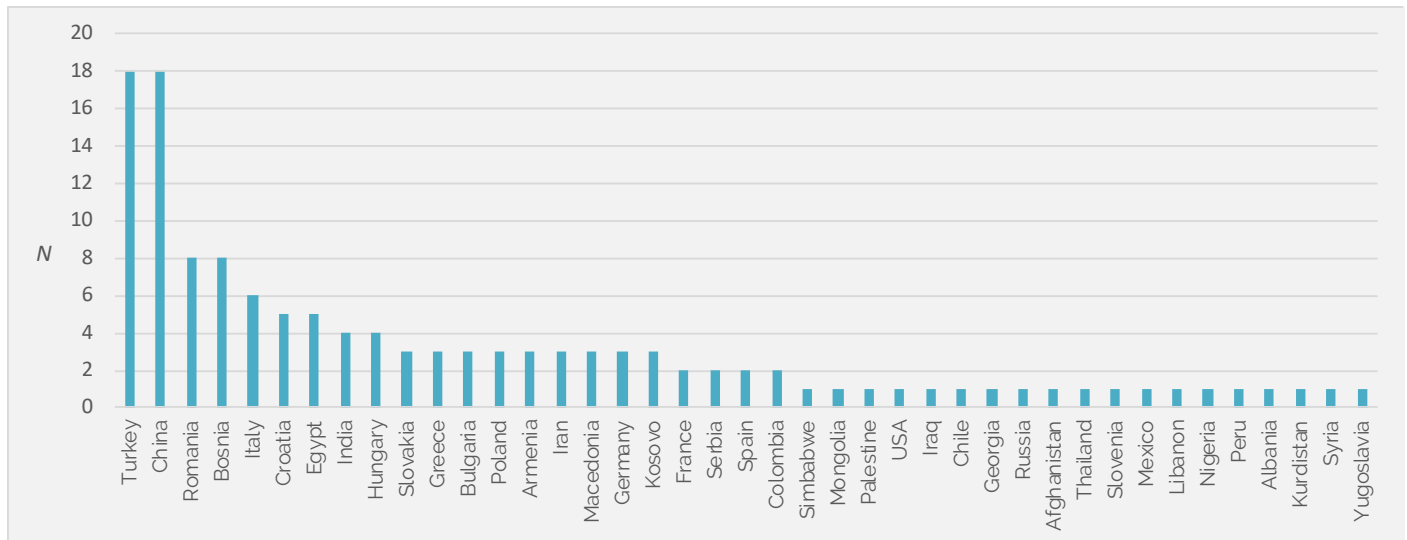
Aus der Datenbank HEROLD, in der alle Unternehmen in Graz zu finden sind, wurden auf Basis festgelegter Kriterien 160 Umfrageteilnehmer ausgewählt, die als Migranten/innen oder österreichische Staatsbürger/innen mit Migrationshintergrund identifiziert wurden.

- 160 Umfrageteilnehmer/innen
- 330 Personen mit Migrationshintergrund: 15 Fragen
- 130 migrantische Unternehmer/innen: dieselben 15 Fragen sowie 5 zusätzliche Fragen (Herkunftsland, Alter, Status, Ausbildung)

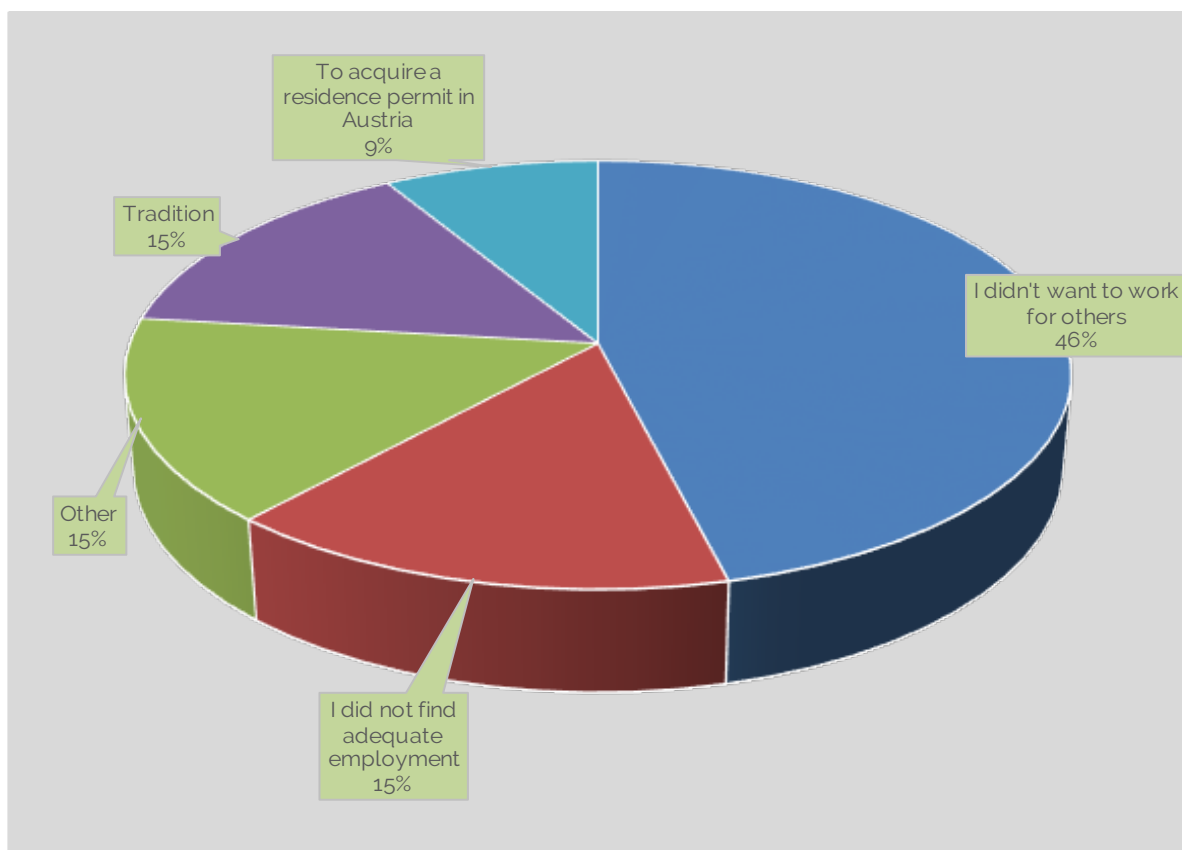
ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG FÜR MIGRANTISCHE UNTERNEHMER/INNEN¹

PERSON IM AUSLAND GEBOREN

HERKUNFTSLAND

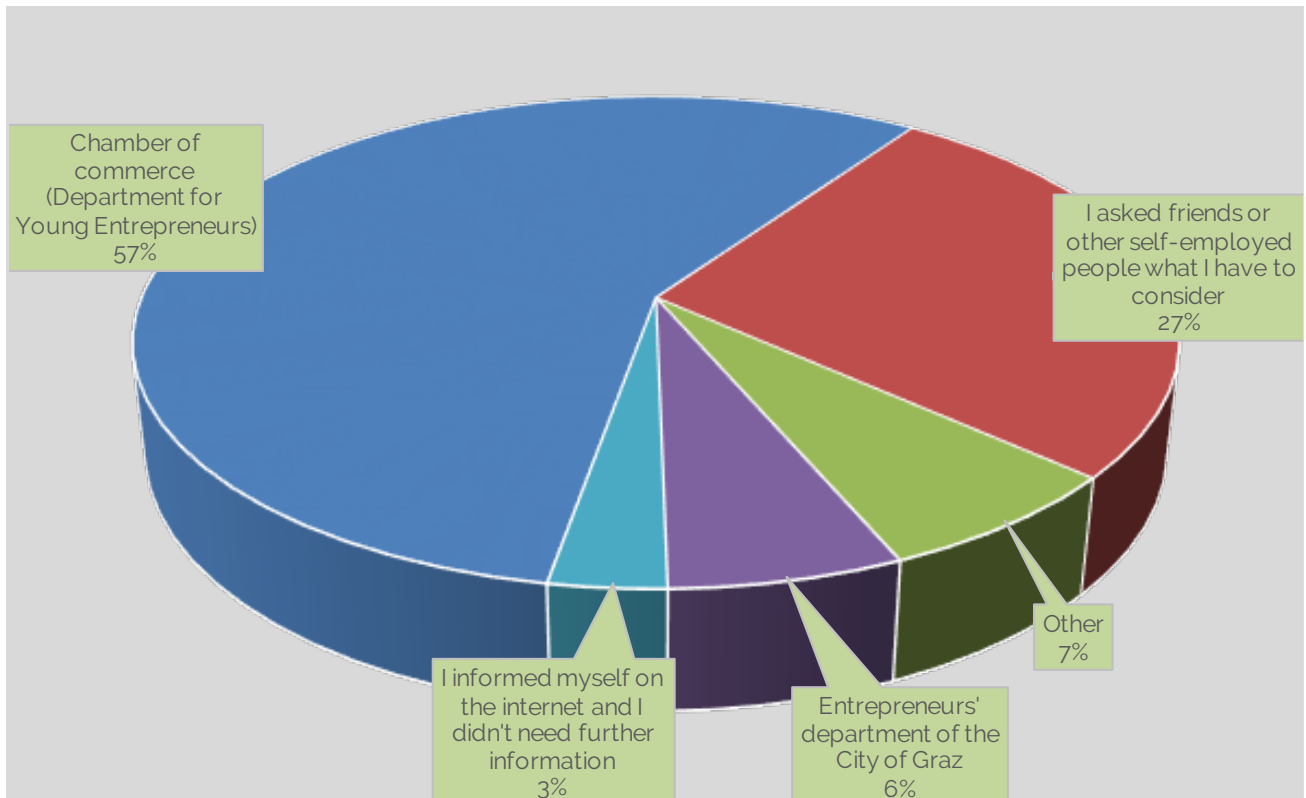


1. WESHALB SIND SIE SELBSTSTÄNDIG GEWORDEN?

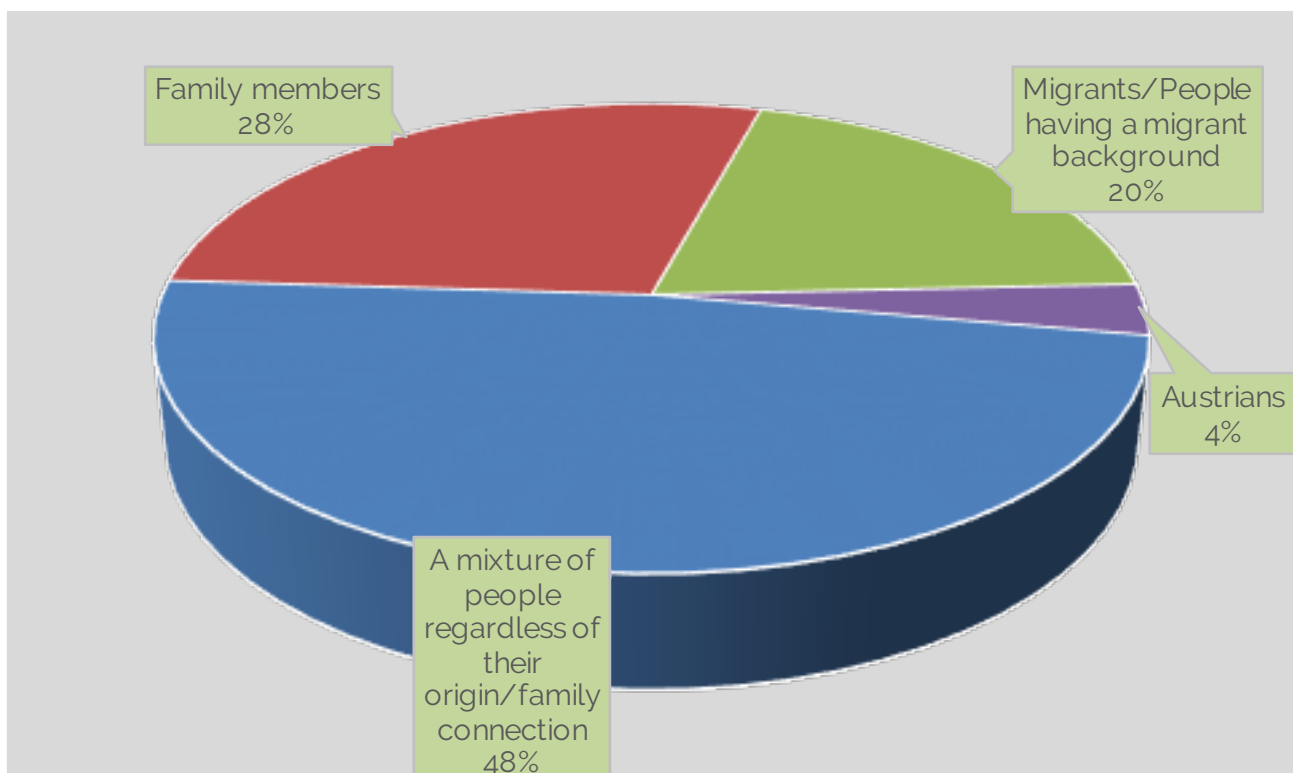


¹ Der Text der Analyseergebnisse wurde ursprünglich in englischer Sprache veröffentlicht, sodass die vorliegenden Grafiken auch in dieser Sprache dargestellt werden.

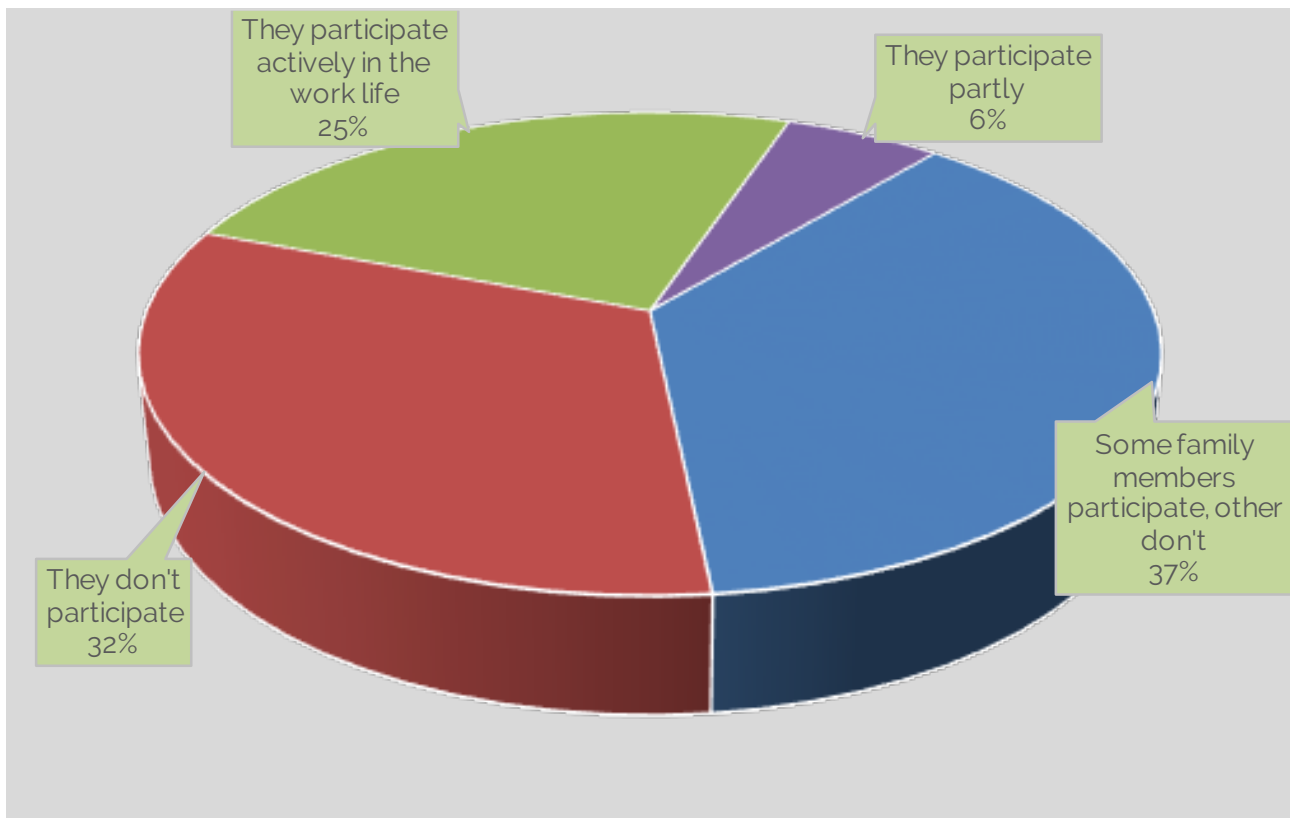
2. WO HABEN SIE INFORMATIONEN ÜBER DIE MÖGLICHKEITEN DER SELBSTSTÄNDIGKEIT ERHALTEN?



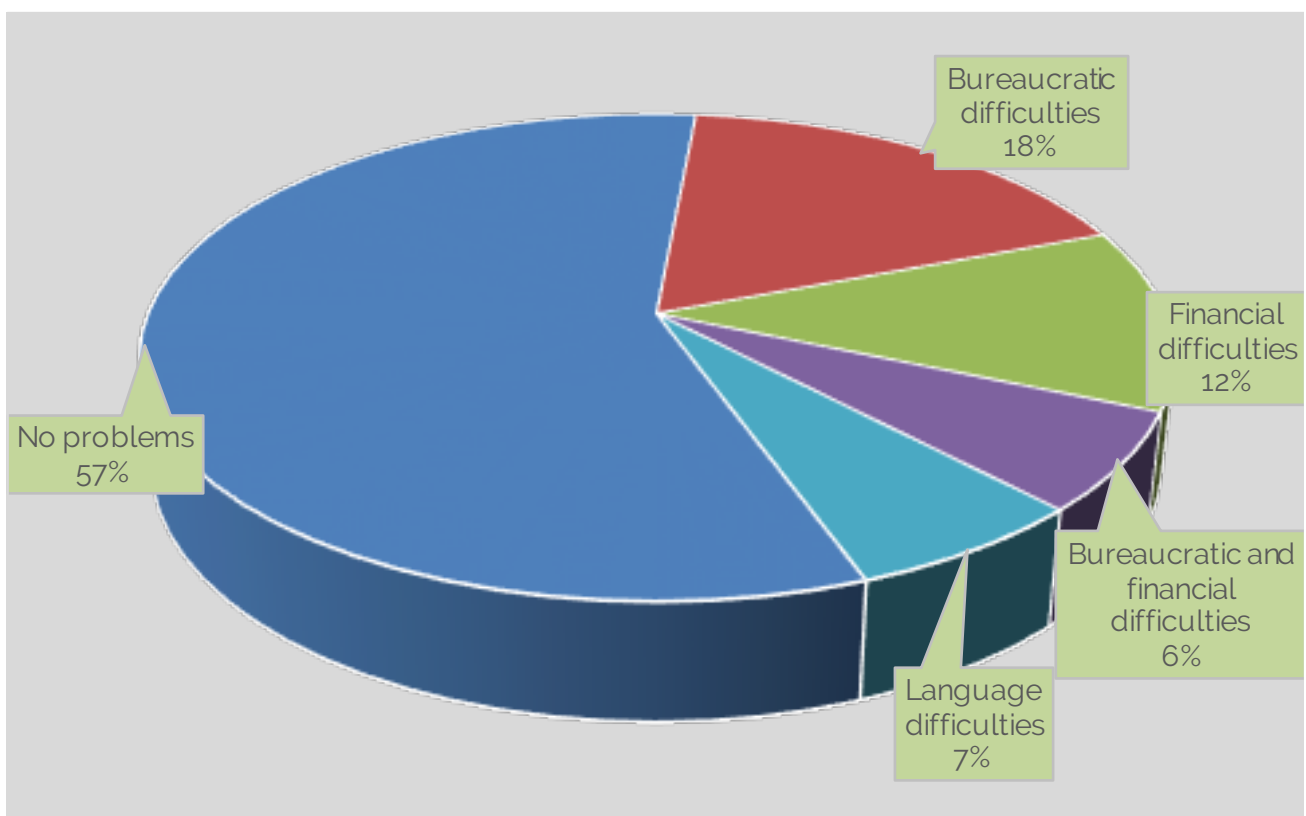
3. WER ARBEITET FÜR SIE?



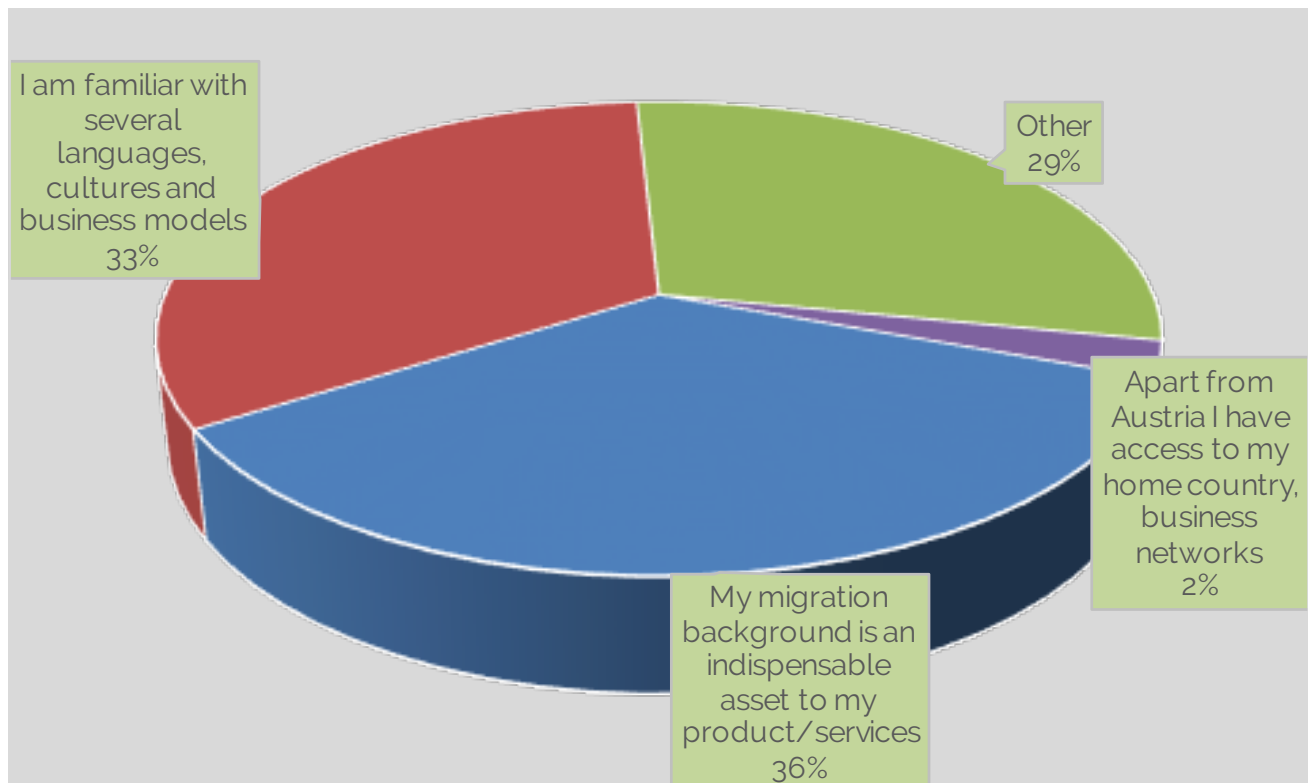
4. WAS IST DIE ROLLE IHRER FAMILIE IN IHREM BETRIEB?



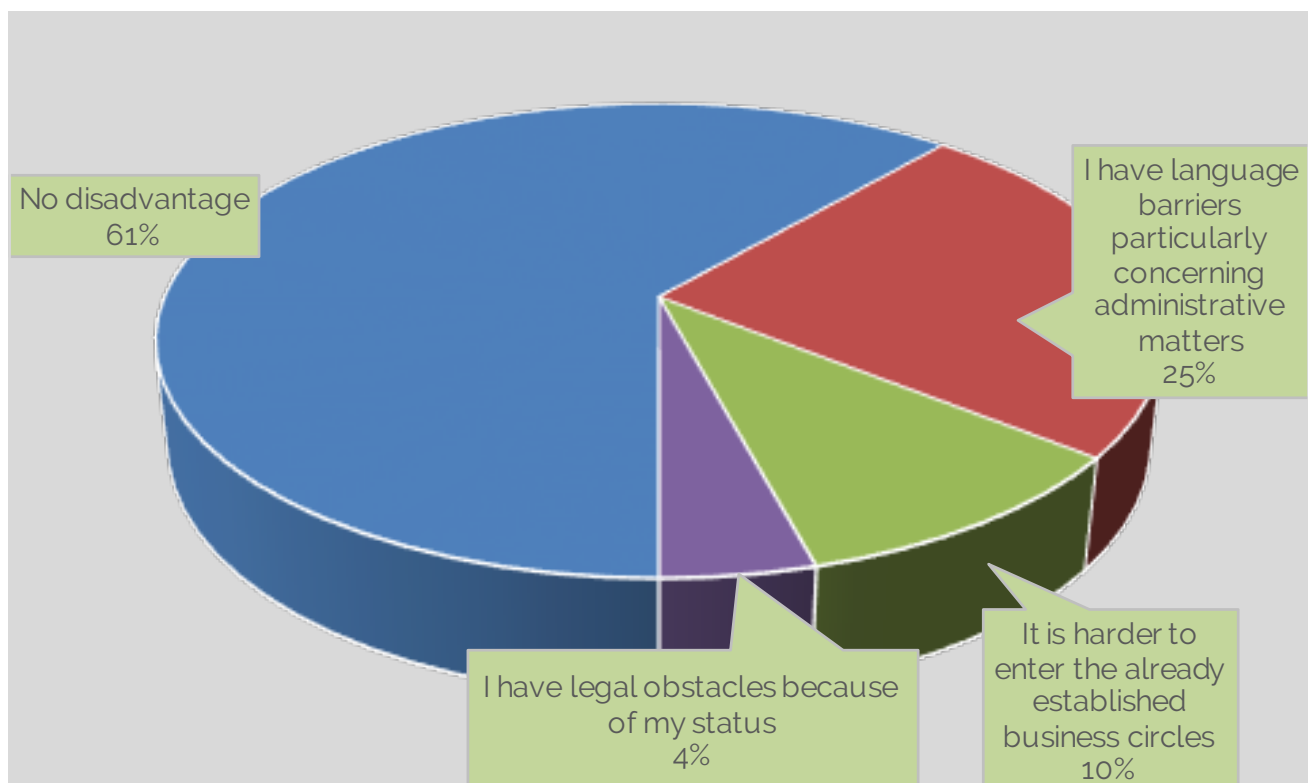
5. WAS WAREN DIE SCHWIERIGKEITEN WÄHREND DER GRÜNDUNG UND DANACH?



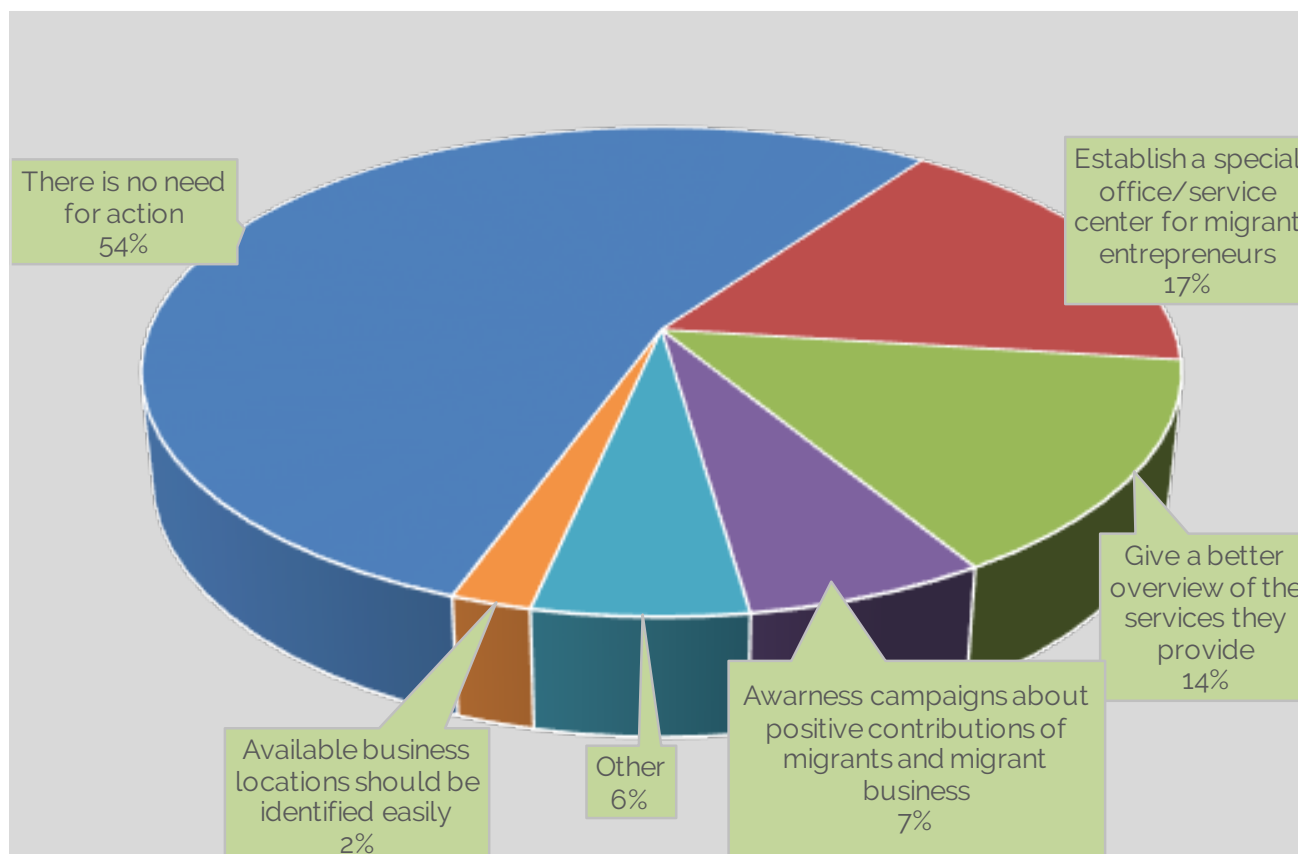
6. WAS WAREN DIE SCHWIERIGKEITEN WÄHREND DER GRÜNDUNG UND DANACH?



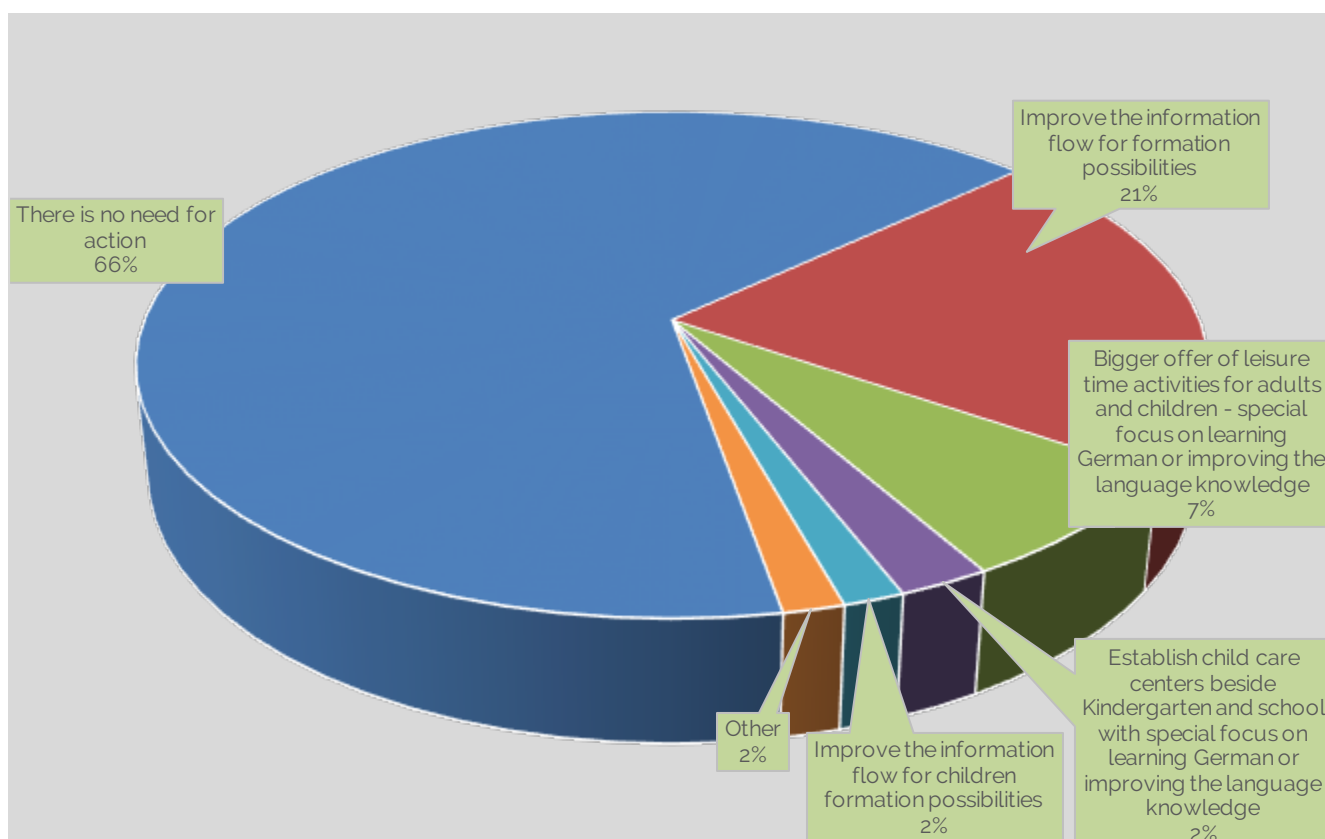
7. WAS IST DER NACHTEIL ALS MIGRANT/IN SELBSTSTÄNDIG ZU SEIN?



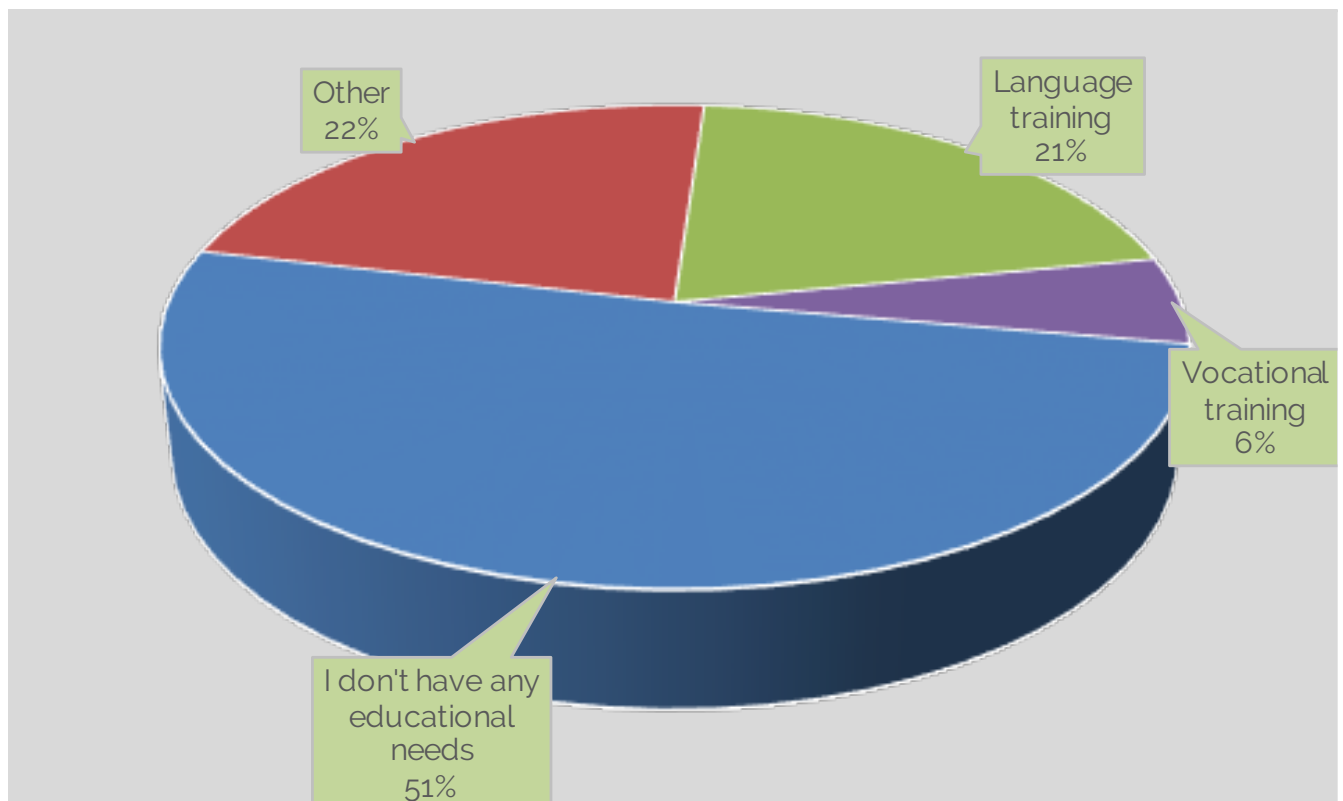
8. WASKÖNNENDIEVERANTWORTLICHEINSTITUTIONENTUN/ÄNDERNUMIHREWIRTSCHAFTLICHE LAGE ZU VERBESSERN?



9. WAS KÖNNEN DIE VERANTWORTLICHEN INSTITUTIONEN TUN/ÄNDERN UM IHRE SOZIALE LAGE ZU VERBESSERN?



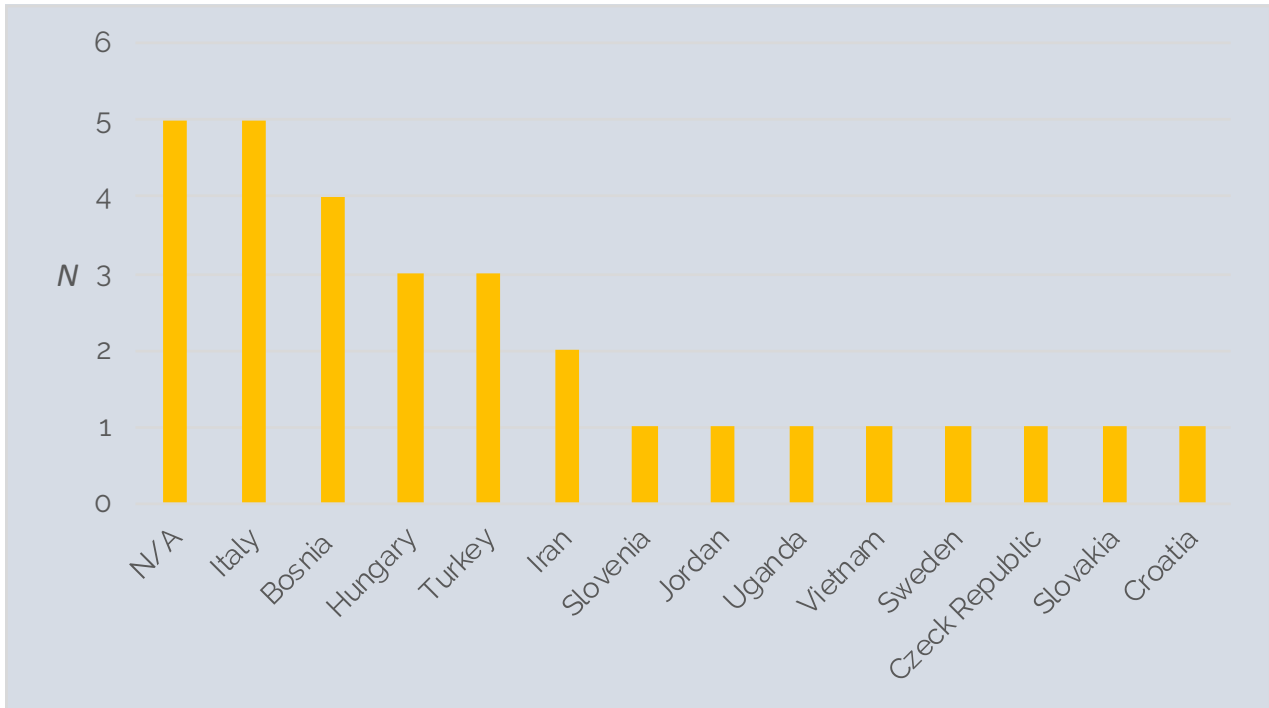
10. IN WELCHEN BEREICHEN HABEN SIE DIE GRÖSSTEN BILDUNGSBEDÜRFNISSE?



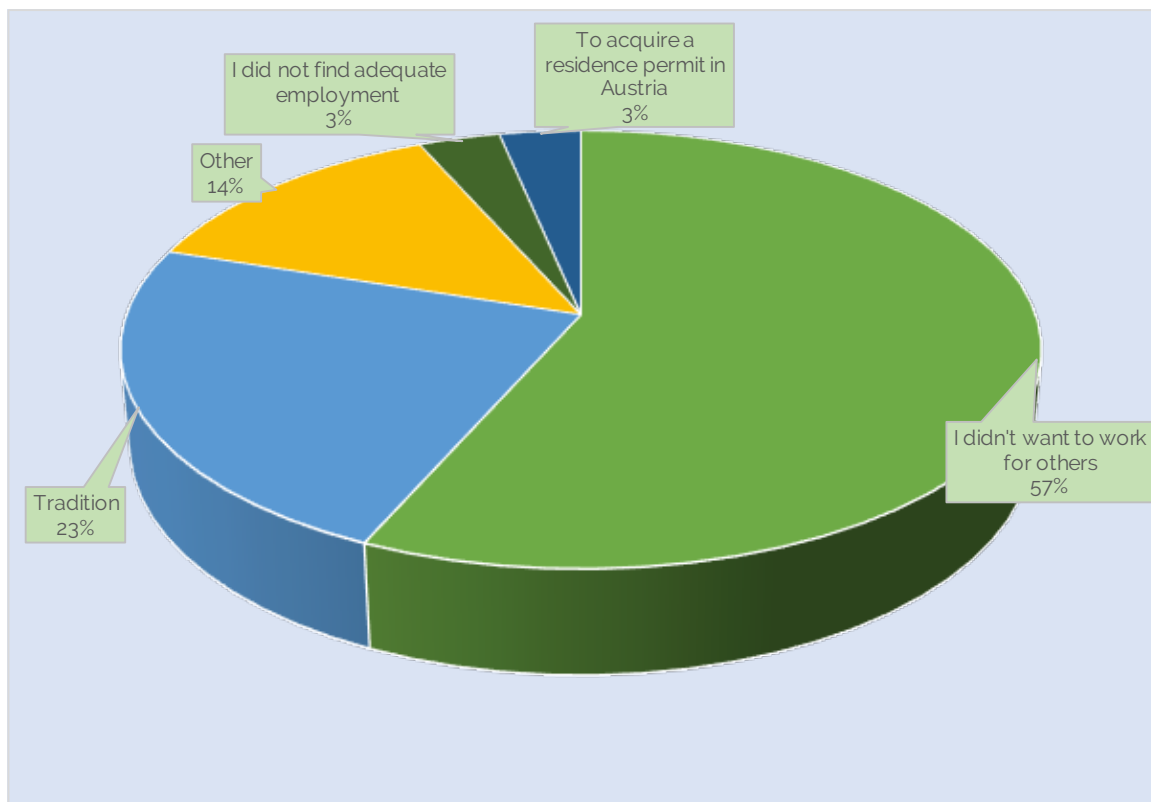
ERGEBNISSE DER UNTERSUCHUNG FÜR UNTERNEHMER/INNEN MIT MIGRATIONSHINTERGROUND

IN ÖSTERREICH GEBORENE PERSONEN MIT ZUMINDEST EINEM ELTERNTEIL AUS DEM AUSLAND.

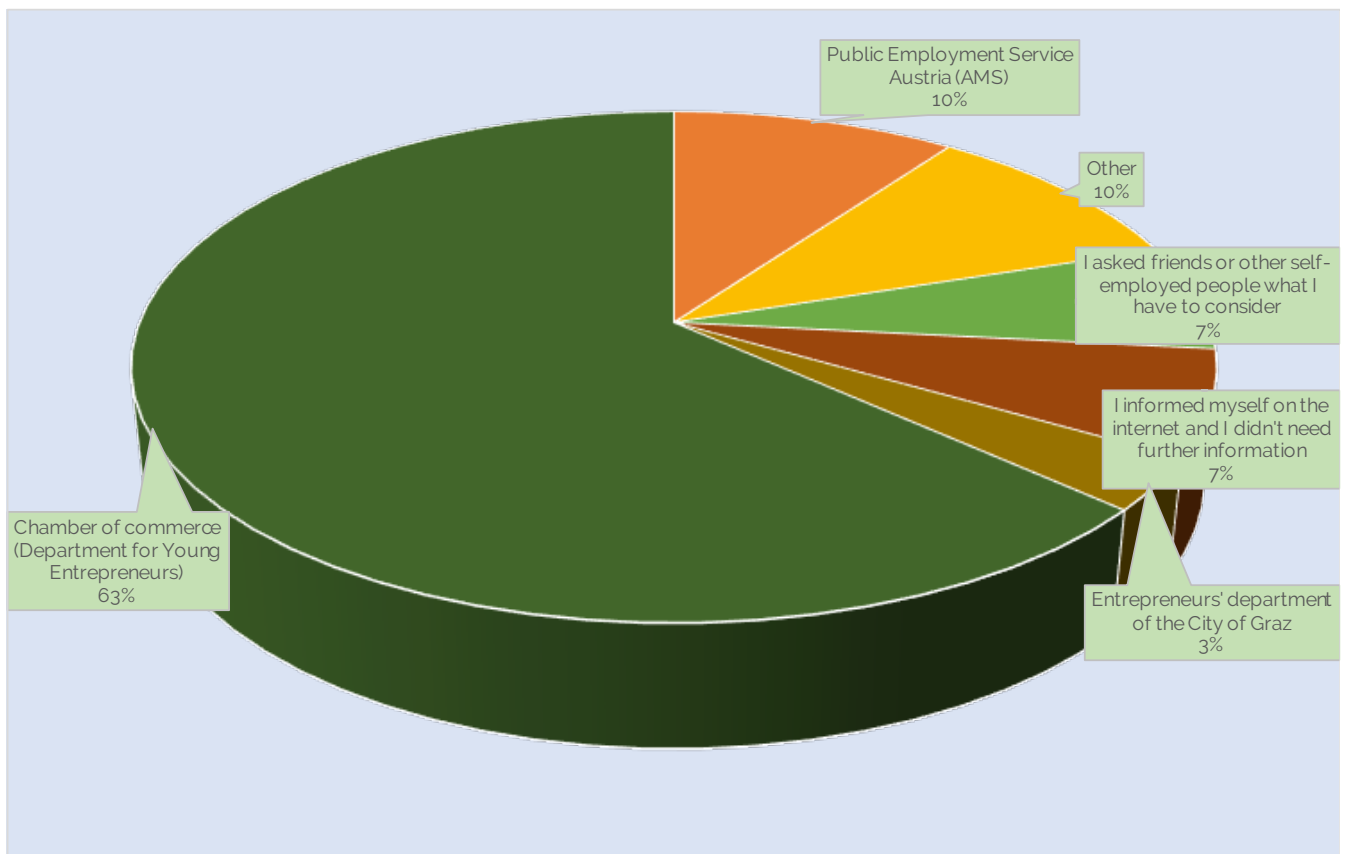
HERKUNFTSLAND



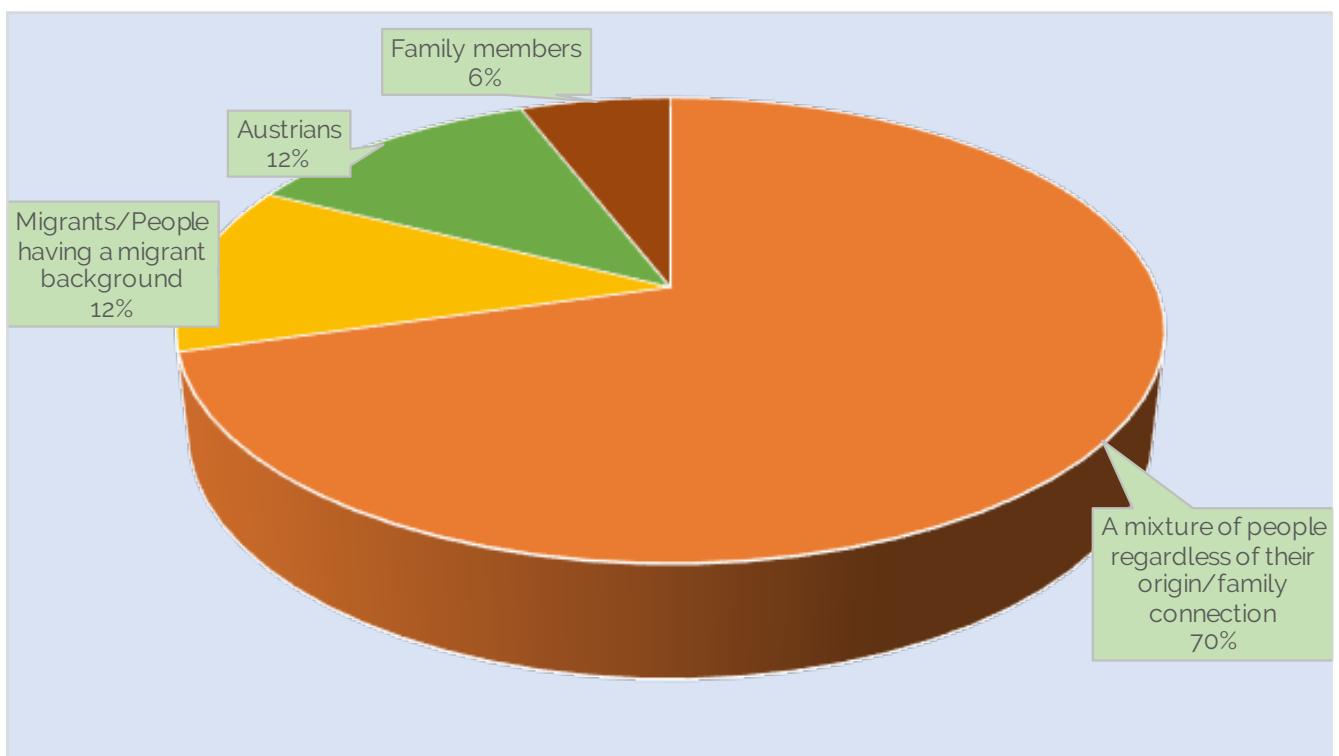
1. WESHALB SIND SIE SELBSTSTÄNDIG GEWORDEN?



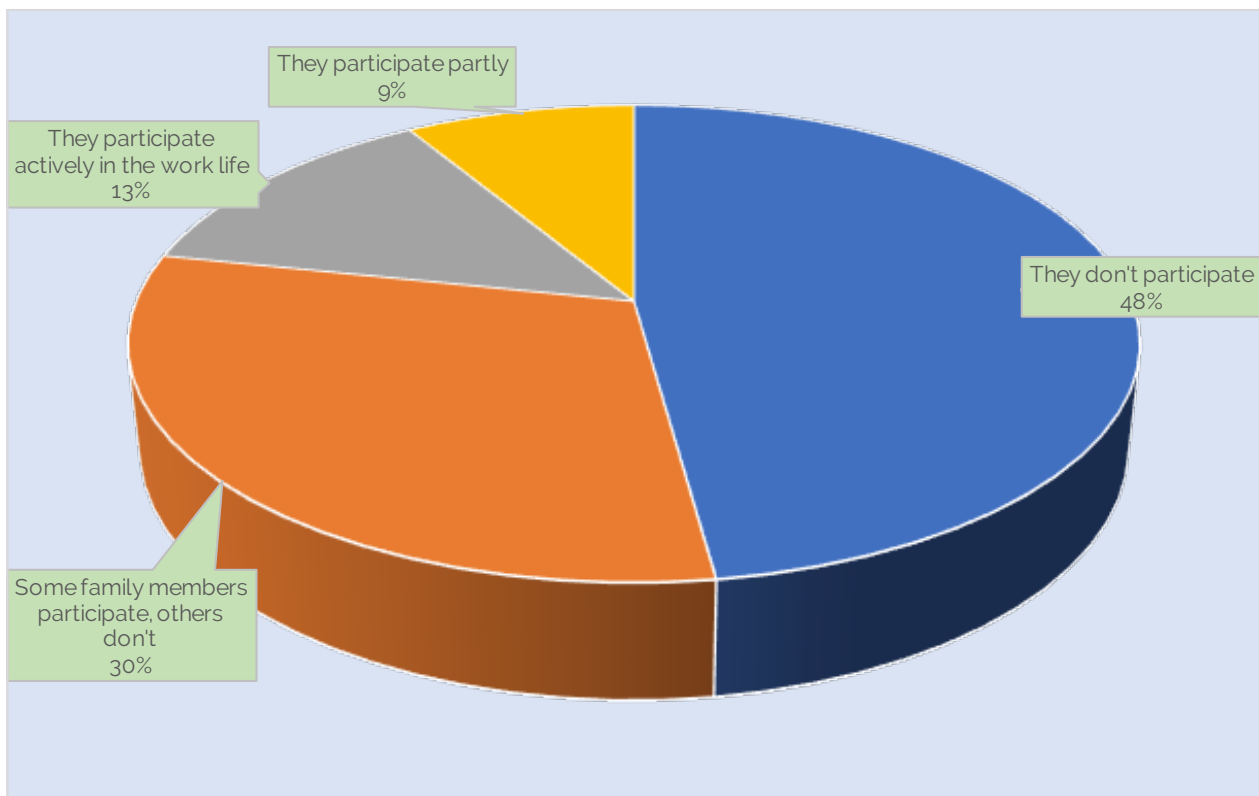
2. WO HABEN SIE INFORMATIONEN ÜBER DIE MÖGLICHKEITEN DER SELBSTSTÄNDIGKEIT ERHALTEN?



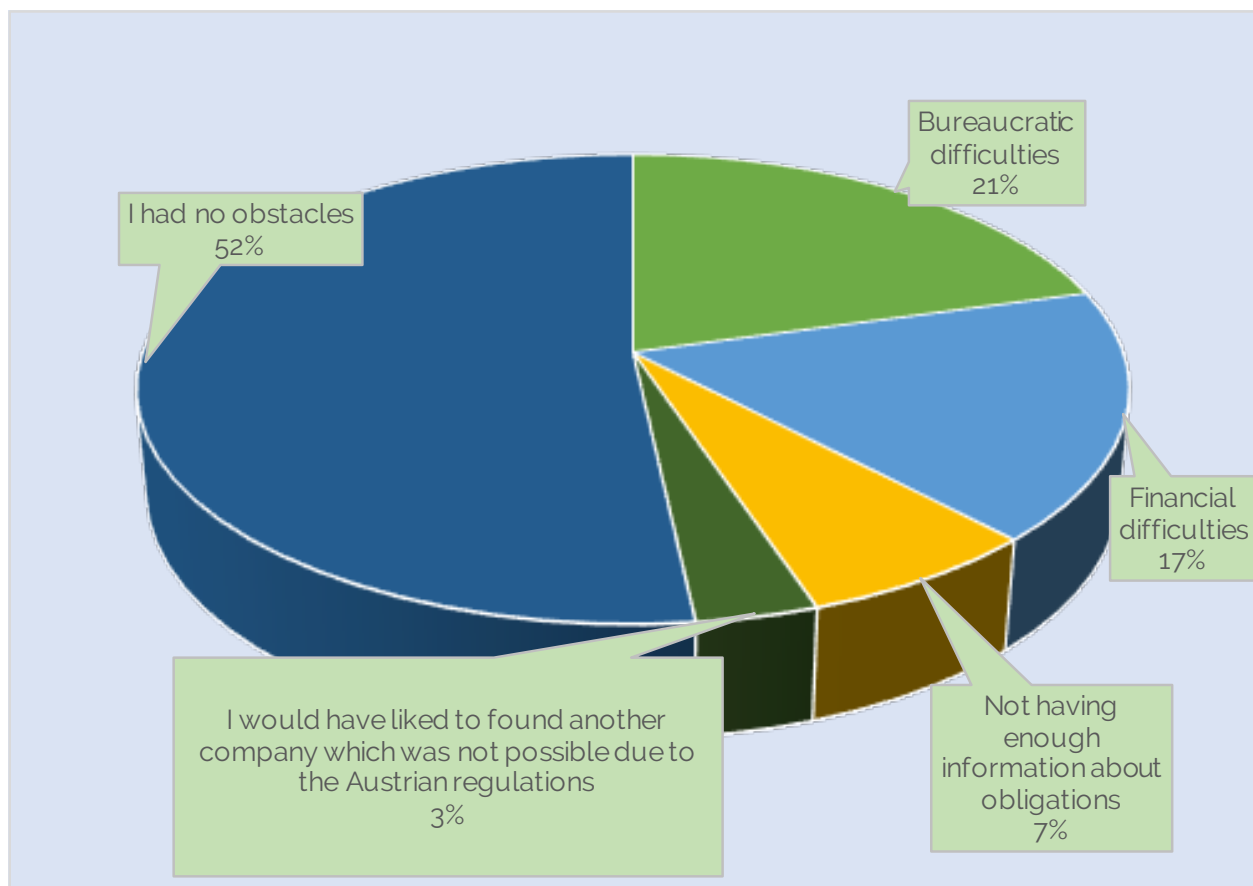
3. WER ARBEITET FÜR SIE



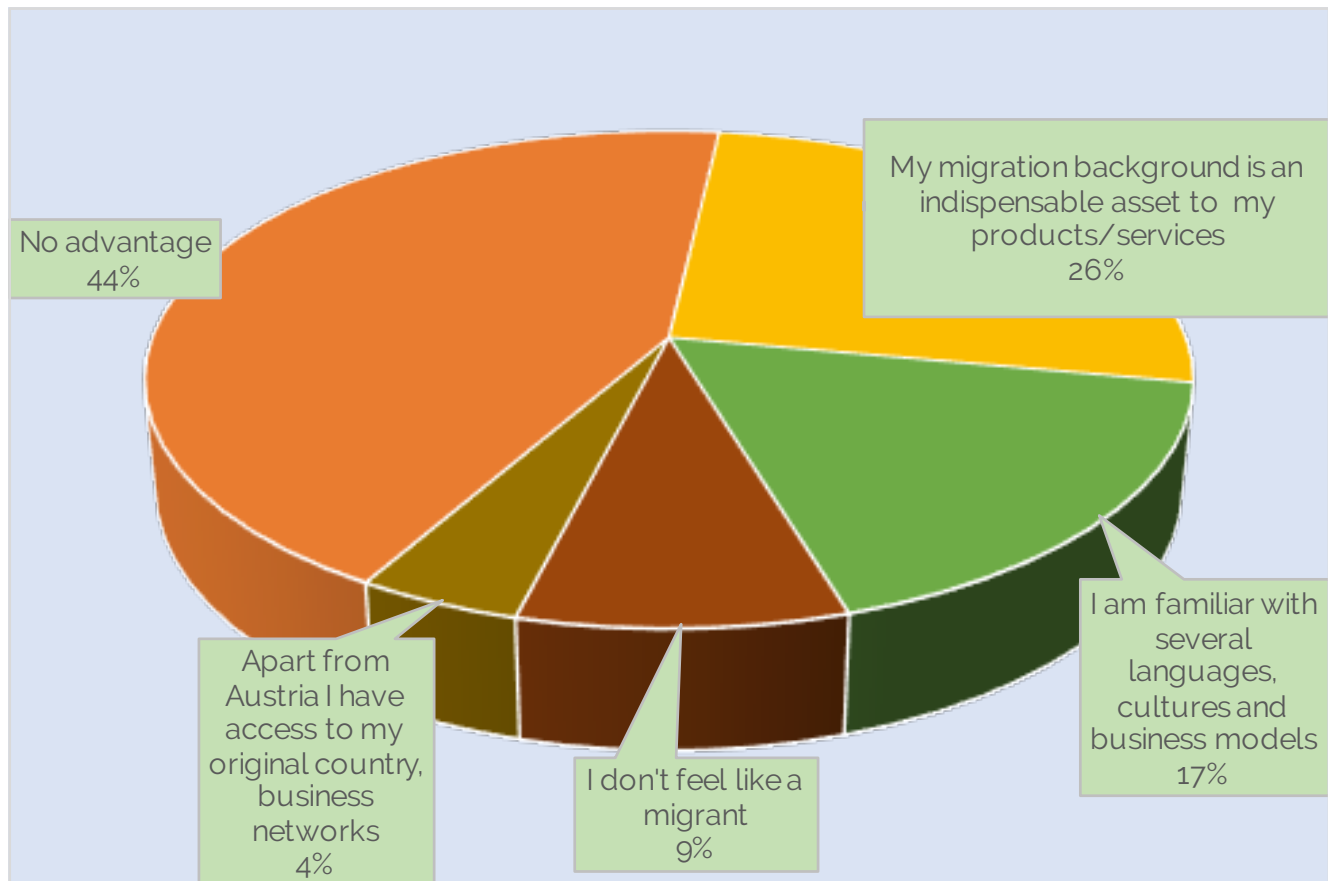
4. WAS IST DIE ROLLE IHRER FAMILIE IN IHREM BETRIEB?



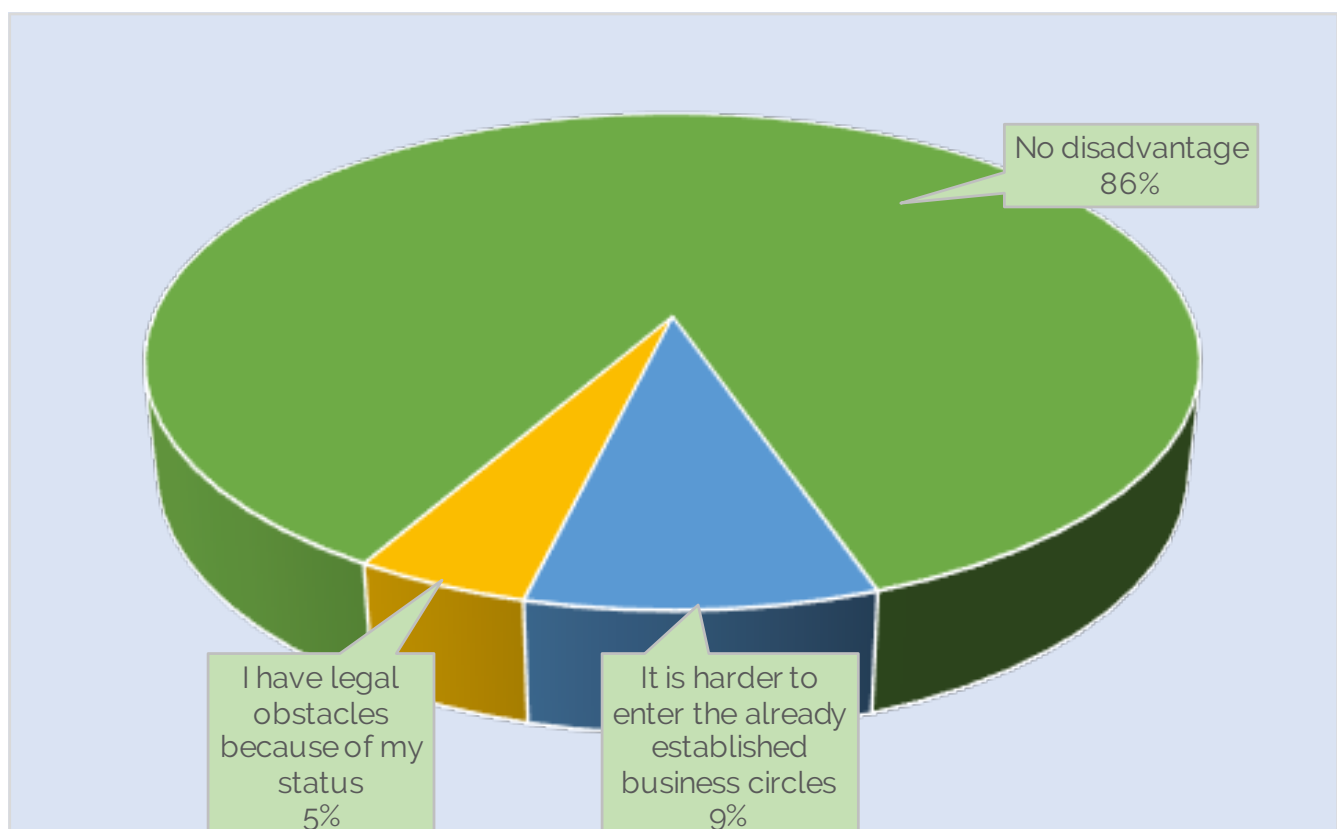
5. WAS WAREN DIE GRÖSSTEN HINDERNISSE WÄHREND DER GRÜNDUNG UND WÄHREND DER VERWALTUNG IHRES UNTERNEHMENS?



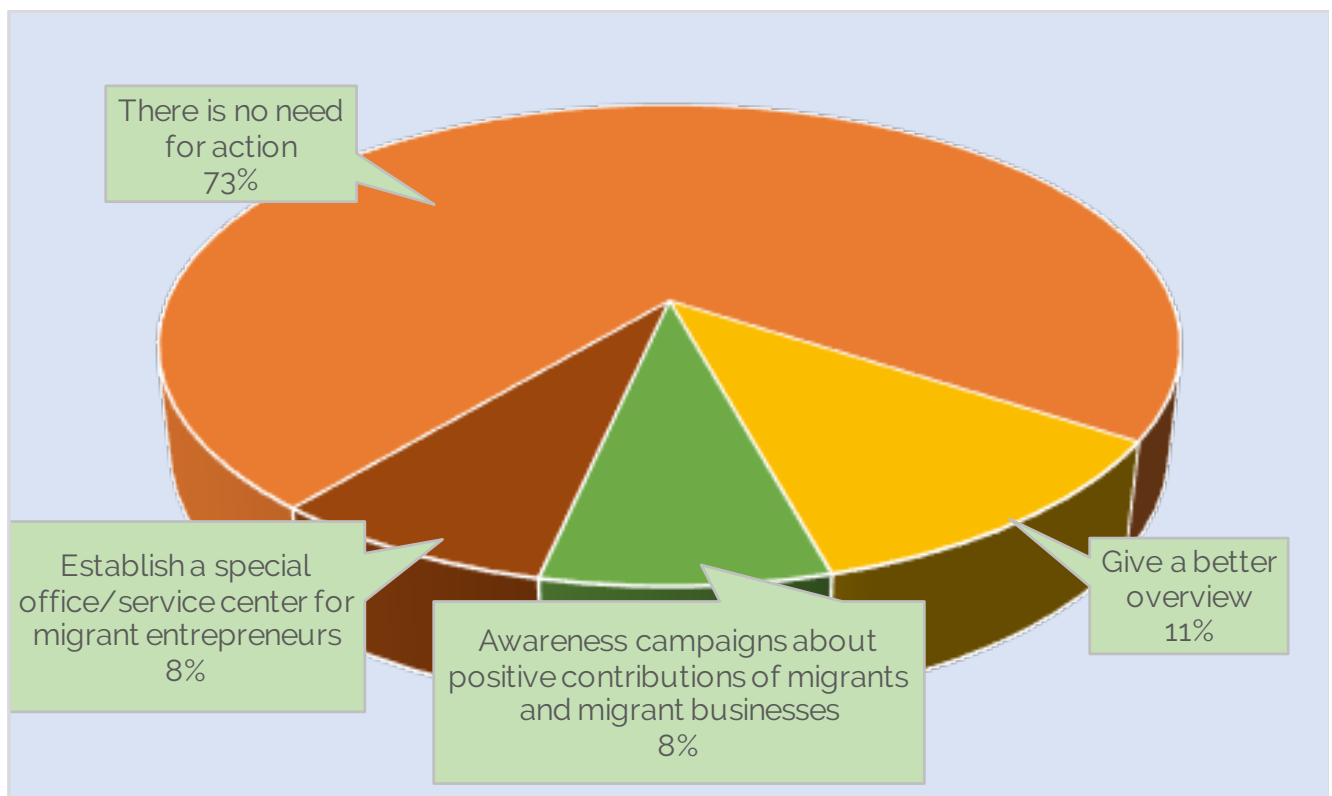
6. WAS IST DER VORTEIL ALS PERSON MIT MIGRATIONSHINTERGRUND SELBSTSTÄNDIG ZU SEIN?



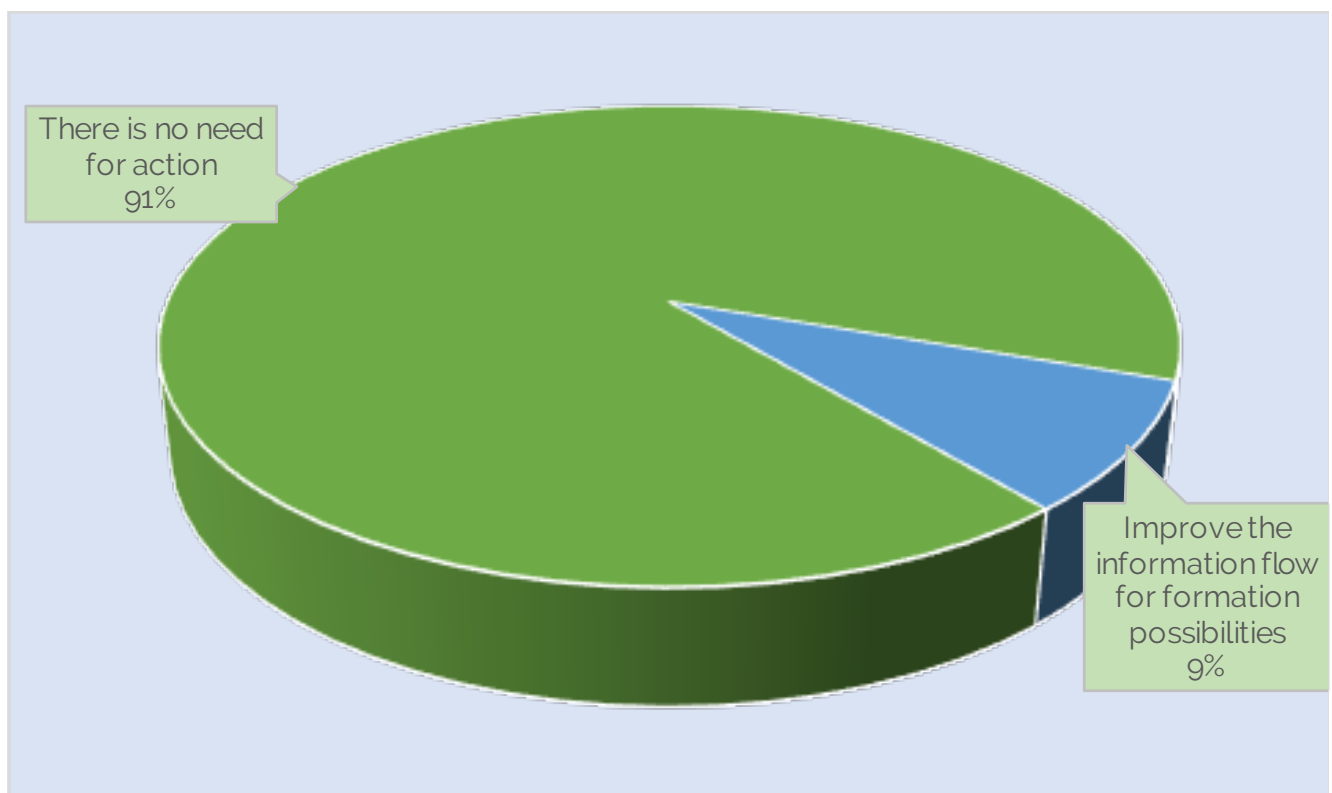
7. WAS IST DER NACHTEIL ALS PERSON MIT MIGRATIONSHINTERGRUND SELBSTSTÄNDIG ZU SEIN?



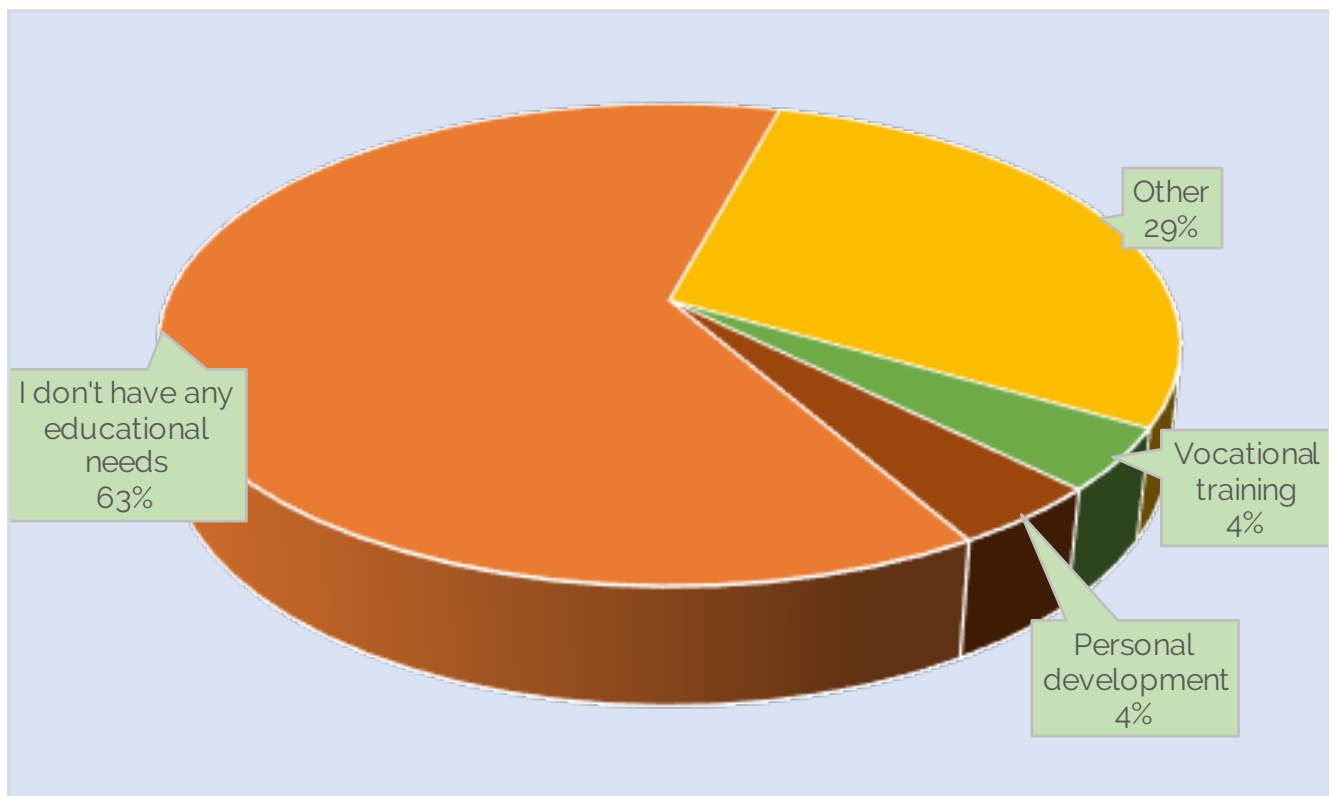
8. WAS KÖNNEN DIE VERANTWORTLICHEN INSTITUTIONEN TUN/ÄNDERN UM IHRE WIRTSCHAFTLICHE LAGE ZU VERBESSERN?



9. WAS KÖNNEN DIE VERANTWORTLICHEN INSTITUTIONEN TUN/ÄNDERN UM IHRE SOZIALE LAGE ZU VERBESSERN?



10. IN WELCHEN BEREICHEN HABEN SIE DIE GRÖSSTEN BILDUNGSBEDÜRFNISSE?



SCHLUSS

Die kurze Analyse der Umfrage und der Interviews mit 160 migrantischen Unternehmern/innen in Graz zeigt eine interessante Situation auf dem Gebiet des migrantischen Unternehmertums in Graz. Die Stadt bietet ihnen Fördermöglichkeiten in Form von Institutionen und ist sich offensichtlich der Bedeutung des migrantischen Unternehmertums bewusst.

Es ist interessant, dass die Mehrheit der Interviewpartner/innen ein eigenes Unternehmen gegründet hat, da sie nicht in einem Anstellungsverhältnis sein wollten (Migranten/innen 46%, Personen mit Migrationshintergrund 57%) oder keine passende Anstellung gefunden haben. Die Mehrheit fand Informationen über die Möglichkeiten der Selbstständigkeit bei der Wirtschaftskammer (57% der Migranten/innen und 63% der Personen mit Migrationshintergrund) oder bei Freunden und Bekannten.

Mehrheitlich sind für sie sowohl österreichische Staatsbürger/innen als auch Migranten/innen tätig (Migranten/innen: 48%; Personen mit Migrationshintergrund 70%) sowie Familienmitglieder (Migranten/innen: 28%; Personen mit Migrationshintergrund 6%). Letztere nehmen auch häufig eine wichtige Rolle im Unternehmen ein.

Zu bemerken ist, dass mehr als die Hälfte der Befragten keine bürokratischen Hürden bei der Gründung des Unternehmens und danach feststellen konnte (Migranten/innen: 57%, Personen mit Migrationshintergrund: 52%).

36% der Migranten/innen halten ihre migrantischen Erfahrungen für bedeutend bei der Führung des Unternehmens. Weitere wichtige Faktoren seien Sprache, Kultur und Geschäftsmodelle. Ähnlich verhält es sich auch bei Personen mit Migrationshintergrund. Bei den Hürden werden von Migranten/innen insbesondere sprachliche Hürden angeführt, während Personen mit Migrationshintergrund diese nicht anführen.

Auf die Frage, wie die verantwortlichen Institutionen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ihres Unternehmens beitragen könnten, gab die Mehrheit der Migranten/innen und der Personen mit Migrationshintergrund an, es gäbe dafür keine Notwendigkeit. Die übrigen Befragten schlugen eine eigene Institution für migrantische Unternehmer/innen vor.

Ähnlich verhält es sich bei der sozialen Inklusion: 66% der Migranten/innen und 91% der Personen mit Migrationshintergrund meinen, es gäbe keine Notwendigkeit. Die übrigen heben vor allem den Erwerb von Sprachwissen und Geschäftsfertigkeiten hervor.

Offensichtlich handelt es sich im Falle der Stadt Graz um ein relativ erfolgreiches Fördersystem für Migranten/innen und Personen mit Migrationshintergrund, das Integration in die Gesellschaft mit Inklusion in den Arbeitsmarkt verbinden, unter anderem durch die Förderung von Selbstständigkeit in Form von kleinen und mittleren Unternehmen. Durch das Projekt Urban Diversity sollen in diesem Bereich weitere erfolgreiche Schritte gesetzt werden.

Quellen und Literatur

AJPES (2017) Podatki poslovnega registra Slovenije (PRS), 25. 8. 2017

Kekuš Sara (2017) Impact of Migrant Entrepreneurship to Economic Growth. In MIGRENT Migrant(social) entrepreneurship as a tool of socio-economic emancipation of migrants, Bužikinič, E. (ed.). Zagreb: Centre for Peace Studies (11-19).

Waldinger, Roger, Haward Aldrich, Robin Ward and Associates (1990) Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies. Newbury Park: Sage Publications.

Light, Ivan Gold, Stephen (2000) Ethnic Economies, San Diego: Academic Press.

Maria Vincenza Desiderio (2014) Policies to support Immigrant Entrepreneurship. <https://www.migrationpolicy.org/research/policies-support-immigrant-entrepreneurship> (2. 8. 2017)

Rath, Jan, Swagerman, Anna, Krieger, Hubert, Ludwinek, Anna, Pickering, Lisa (2012) Promoting ethnic entrepreneurship in European cities. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/eu-member-states/social-policies-business/promoting-ethnic-entrepreneurship-in-european-cities> (3. 8. 2017).

Dana, Leo Paul, Morris, M. (2007). Towards a synthesis: A model of immigrant and ethnic entrepreneurship. In Dana, L. (Ed.), Handbook of research on ethnic entrepreneurship: A co-evolutionary view on resource management, Cheltenham, U.K.: Edward Elgar, 803–811.

Pope Christina(2017) Excerpted from "Seeds of Growth" produced by Welcoming America with Global Detroit. In MIGRENT Migrant(social) entrepreneurship as a tool of socio-economic emancipation of migrants, Bužikinič, E. (ed.). Zagreb: Centre for Peace Studies (20-25).

SURS (2017) Podatki o številu zaposlenih državljanov in tujcev v Mestni občini Ljubljana, Republika Slovenija, za leto 2016. Junij 2017.

ERKENNEN VON HERAUSFORDERUNGEN UND DIE ENTWICKLUNG VON STRATEGIEN DER PARTNER BEI DER VERWALTUNG DER DIVERSITÄT

Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung der Stadt Graz

Die Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung der Stadt Graz versteht sich als Schnittstelle zwischen Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung. Die Abteilung möchte, dass Betriebe und Unternehmen ihrer Arbeit nachgehen können und sie bei ihren Aufgaben - die öffentliche Verwaltung betreffend - unterstützen. Der Fokus der Abteilung ist es die Menschen dazu zu bringen selbstständig zu werden und ihr eigenes Unternehmen zu gründen, sodass sie neue Arbeitsplätze schaffen können.

Die Abteilung hat eine Unterstützung für Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen und Selbstständige geschaffen indem sie die Mieten in den kritischen ersten drei Jahren fördert. Unternehmen, die in den Bereichen Kreativität, Ökologie, Tourismus, Automotive und Life Science gegründet wurden, können um eine Mietförderung ansuchen und erhalten diese für die ersten drei Jahre: 50% der Miete im ersten Jahr mit einem Maximalbetrag von € 250 im Monat, 40% im zweiten Jahr mit einem Maximalbetrag von € 200 im Monat und 20% im dritten Jahr mit einem Maximalbetrag von € 100 im Monat.

Co-working-Plätze werden im ersten Jahr gefördert und Crowd-Funding-Initiativen werden unterstützt, damit Jungunternehmer und Jungunternehmerinnen genug Geld für die Realisierung ihrer Ideen zur Verfügung gestellt bekommen.

Nachdem die Arbeitslosenrate bei Migrantinnen und Migranten höher ist als bei Österreicherinnen und Österreichern, versuchen wir dieser Bevölkerungsgruppe die Unterstützung zukommen zu lassen, die sie benötigen. Um das Scheitern von selbstständig tätigen Migranten und Migrantinnen zu minimieren, übernimmt die Abteilung die Kosten der Übersetzungsleistungen für Beratungsgespräche, die die Wirtschaftskammer anbietet, welches allen zukünftigen Selbstständigen nahegelegt wird, damit sie für die Herausforderungen der Selbstständigkeit gut vorbereitet sind. Die Information über diese Dienstleistung wird über die NGOs, das Integrationsreferat der Stadt Graz und die Antidiskriminierungsstelle des Landes Steiermark verbreitet. Die Abteilung hat eine Broschüre in verschiedenen Sprachen (Bosnisch, Kroatisch, Serbisch, Russisch, Englisch, Türkisch) veröffentlicht,

in welcher erklärt wird, welche Schritte für die Selbstständigkeit genommen werden müssen, wo man nützliche Informationen bekommt und welche formale Kriterien notwendig sind. Die Broschüre gibt es unter www.urbandiversity.eu auch auf Slowenisch.

Erkennen von Herausforderungen

Im Jahr 2015 kamen viele Leute aus unterschiedlichen Ländern aus verschiedenen Gründen nach Graz: Krieg, ökonomische Instabilität in den Heimatländern, politische Verfolgung, etc. In der Stadt Graz war man konfrontiert mit der Tatsache, dass viele Menschen in Graz leben und arbeiten wollten, aber oft nicht die notwendige Ausbildung hatten. Nachdem die große Anzahl an Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die in den österreichischen Arbeitsmarkt eintreten wollten, sehr ungewohnt war, war es notwendig, kontinuierlich über Arbeitsmöglichkeiten von Migrantinnen und Migranten, Asylwerberinnen und Asylwerber sowie anerkannte Flüchtlinge informiert zu sein.

Andere bestehende Herausforderungen sind:

1. Auf der einen Seite ist es notwendig Asylwerberinnen und Asylwerber auf eine Integration in den Arbeitsmarkt vorzubereiten, auf der anderen Seite dürfen sie in kein Beschäftigungsverhältnis eintreten.
2. Viele Menschen aus Syrien und Afghanistan sind mit ihren Familien gekommen und haben großes Interesse so schnell als möglich in den Arbeitsprozess einzutreten, sobald ihr Status geregelt ist. Die meisten haben Kinder und wollen so schnell als möglich Geld verdienen, demnach können sie sich keine lange Lehre oder Ausbildung leisten.
3. Es ist wichtig Deutsch zu lernen und leistbarer Deutschkurse zur Verfügung gestellt zu bekommen. 2016 gab es sehr wenig Angebot an Deutschkursen und es dauerte einige Monate bis Deutschkurse für Flüchtlinge abgehalten werden konnten und noch immer gibt es größeren Bedarf.
4. Viele Neuankömmlinge wissen nicht, dass sie eine Ausbildung brauchen, um in Österreich arbeiten zu dürfen. Zudem dürfen Menschen, die schon lange Zeit in ihrer Heimat in den erlernten Berufen gearbeitet haben in Österreich nicht arbeiten solange die Ausbildung nicht anerkannt wurde oder die Migrantinnen und Migranten ihre Fähigkeiten in Form einer Prüfung nicht unter Beweis gestellt haben.

Entwicklung von Strategien

1. In der Umfrage, die wir im Rahmen des Projektes "Urban Diversity" durchgeführt haben, ergab sich, dass viele junge Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, die unsere Förderungen in Anspruch nehmen könnten, keine Informationen darüber hatten, andere haben nicht in den Bereichen gearbeitet, die wir unterstützen. Daher ist eines der wichtigsten zukünftigen Ziele der Abteilung alle Unternehmerinnen und Unternehmer zu erreichen. Außerdem glauben wir, dass es von großer Notwendigkeit ist, junge Menschen mit Migrationshintergrund zu animieren eine bessere/adäquatere Ausbildung zu erlangen und in den Bereichen selbstständig zu werden, die auch von der Abteilung unterstützt werden. Jeden dritten Donnerstag im Monat organisieren wir in Zusammenarbeit mit einem Co-Working-Space ein Event, wo junge Unternehmerinnen und Unternehmer pitchen und andere junge Unternehmerinnen und Unternehmer treffen können. Mit unseren Kooperationspartnern sind wir übereingekommen, dass wir versuchen werden, mehr migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer einzuladen bei derartigen Events teilzunehmen.
2. Um die Misserfolgsquote migrantischer Selbstständiger zu senken, zahlt die Abteilung die Übersetzungsleistungen für das Beratungsgespräch bei der Wirtschaftskammer. Jeder und Jede, der/die selbstständig werden möchte, sollte sich bei der Wirtschaftskammer beraten lassen, um für die Herausforderungen der Selbstständigkeit gut vorbereitet zu sein. Unsere Strategie besteht darin, diese Dienstleistung weiter fortzuführen und mehr Institutionen und Vereine verschiedener Migrantengruppen über diese Möglichkeit zu informieren. Wir wollen alle diese Vereine treffen und ihnen die Informationen weiterleiten, sodass diese in ihrer Community verteilt werden können.
3. Wir unterhalten enge Kontakte zu NGOs, die für die Durchführung von Sprachkursen für Migrantinnen und Migranten zuständig sind. Wir bitten diese die Informationen über die Möglichkeit der Selbstständigkeit zu verbreiten und auch darauf hinzuweisen, dass für einige Berufe keine Ausbildung notwendig ist (nicht reglementierte Gewerbe).
4. Eine Broschüre in verschiedenen Sprachen (Kroatisch, Bosnisch, Serbisch, Russisch, Englisch und Türkisch) mit all den nötigen Informationen zur Selbstständigkeit liegen bereits in allen Büros, die von potentiellen Jungunternehmern und Jungunternehmerinnen aufgesucht werden (Wirtschaftskammer, Gewerbeamt) auf. Während der „Urban Diversity“ Kooperation mit Slowenien wird diese Broschüre angepasst, in Slowenisch gedruckt und in Österreich und Slowenien

verteilt. Grundsätzlich haben Sloweninnen und Slowenen, die ständig in Österreich leben perfekte Deutschkenntnisse, aber es gibt viele Sloweninnen und Slowenen, die tageweise oder gelegentlich in Österreich arbeiten für diesen kurzen Zeitraum aber auch selbstständig sein müssen, um eine Rechnung ausstellen zu können. Für diese Gruppe wird die Broschüre in Slowenisch von großem Nutzen sein.

5. Das Diversitätstraining, das in der Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung stattfand, hat zur Bewusstseinsbildung beigetragen, dass viele Neugründungen von Nicht-Österreichern oder Nicht-Österreicherinnen durchgeführt werden.

6. Obwohl 10% der Selbstständigen nicht in Österreich geboren sind, wird die Abteilung nicht oft von dieser Personengruppe aufgesucht. Das ist eine Tatsache, die wir ändern wollen. Unsere Dienstleistungen sind für alle Unternehmer und Unternehmerinnen da, die die nötigen Voraussetzungen erfüllen und die Informationen sollten alle Unternehmerinnen und Unternehmer haben, Dies wollen wir erreichen, indem wir eine engere Kooperation mit migrantischen Communities anregen. Wir wollen diese Vereine alle besuchen und ihnen erklären, dass unsere Dienstleistungen auch von ihnen abgerufen werden können.

Bildungshaus Schloss St. Martin

Die Förderung von Diversität im und durch das Bildungshaus Schloss St. Martin ist mit spezifischen Herausforderungen verbunden. Diese hängen zum ersten mit der Geschichte des Bildungshauses, seinem historisch gewachsenen Selbstbild und den damit verbundenen Zuschreibungen von außen zusammen. Die Reflexion der eigenen Bedingungen, unter denen eine Institution wie das Bildungshaus für die Promotion von Diversität wirbt, wird zur Voraussetzung für die Konfrontation mit gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen. Denn erst dadurch kann zum Zweiten auf soziale und ökonomische Herausforderungen im urbanen Raum Graz reagiert werden, die mit der Zunahme von unterschiedlichen Lebensentwürfen und -geschichten einhergehen. Das Bildungshaus Schloss St. Martin hat in seinem knapp 100-jährigen Bestehen immer schon das Ziel verfolgt, soziale Ungleichheiten in Bildungsprozessen zu thematisieren und dabei Bildung als Chance zur Selbstermächtigung zu sehen. Dieser Blick bezog sich in der Gründungszeit auf die ländliche, vorwiegend weibliche, Bevölkerung und fand sein Fundament in christlich geprägten Menschen- und Gesellschaftsbildern. Damit verbunden war aber gleichzeitig eine Tendenz zur Homogenisierung der Zielgruppe und eine gewisse Blindheit gegenüber sozialen Prozessen, die gerade im urbanen Raum eine Rolle spielen. Eine aktive Programmgestaltung, die auf diese Prozesse systematisch Rücksicht nimmt und eine bewusste Erweiterung der Zielgruppe(n) um Migrantinnen und Migranten darstellt, konnte sich somit nicht etablieren. Damit sind drei wesentliche Herausforderungen verbunden:

1. Die Bewusstwerdung, dass die Teilnehmenden an den Kursen in St. Martin eine – vor allem ethnisch – deutliche Homogenität aufweisen.
2. Die notwendige Begleitung der Mitarbeiter/innen und Trainer/innen, die mit der Zunahme an Vielfalt im beruflichen Alltag konfrontiert sind.
3. Das Aufbrechen von gewohnten Mustern, die unserem Bildungshaus von außen zugeschrieben werden.

Erkennen von Herausforderungen

Welche Herausforderungen zeigen sich nun für die Bildungsarbeit in St. Martin? Wie die Befragung im Zuge des Projektes ergeben hat – und wie im Übrigen auch eigene Feedbacks zeigen, liegen die Herausforderungen bei der Promotion von Diversität durch unser Bildungsarbeit in mehreren Feldern:

1. Die Erreichung neuer Zielgruppen, speziell von Migrantinnen und Migranten. Wie erreichen wir die implizit Ausgeschlossenen?
2. Die Entwicklung interkultureller Kompetenzen. Haben wir das nötige Know-How, um durch unsere Bildungsarbeit gesellschaftliche Diversität zu fördern?
3. Individuelle Barrieren: Hier wurden vor allem zeitliche und finanzielle Hürden sowie sprachliche Barrieren genannt. Wie können wir in der Programmentwicklung auf diese Barrieren reagieren?

Entwicklung von Strategien

Um diesen Herausforderungen gewachsen zu sein, verfolgt das Bildungshaus Schloss St. Martin eine auf zwei „Stränge“ aufbauende Strategie. Einerseits nämlich geht es um die Institution an sich, seine Mitarbeiter/innen und Trainer/innen, um die Voraussetzungen um als Team Diversität zu fördern. Hierzu werden unterschiedliche Maßnahmen gesetzt. Für alle Mitarbeiter/innen und alle Trainer/innen finden jährliche Weiterbildungen zum Thema Vielfalt statt. Die Ziele dieser Weiterbildungen sind:

1. Ein Bewusstsein dafür schaffen, dass es im eigenen Team eine enorme Vielfalt und viele Gemeinsamkeiten gibt und jede/r im beruflichen und privaten Bereich mit Vielfalt umgeht.
2. Austausch über das Projekt Urban Diversity, über die Ziele, Vorhaben und Motive des Projektes.
3. Einen Raum zu schaffen für eigene – positive und negative – Erlebnisse mit Menschen, die sich in Alter, Religion oder Herkunft unterscheiden.
4. Speziell für Trainer/innen: Die Vermittlung von pädagogischen Grundlagen und Methoden, um in Bildungssettings professionell auf Vielfalt reagieren zu können. Außerdem wird im Zuge der Studienreise anhand konkreter Beispiele gelungene Diversität erfahrbar gemacht.

Andererseits existieren Herausforderungen in der Bildungsarbeit und Programmentwicklung. Wie erwähnt wird das Bildungshaus Schloss St. Martin nicht nur auf eine spezifische Weise wahrgenommen, sondern häufig gerade nicht oder nur peripher von jenen Personen, die als neue Zielgruppen angesprochen werden soll (also etwa Migrantinnen und Migranten). Um die gewohnten Kommunikationswege zu erweitern, sucht das Bildungshaus daher gezielt Kooperationspartner, die in migrantischen Communities vernetzt sind und Informationen gezielt streuen können. Diese Partner bringen zudem pädagogische Kompetenzen ein, die sie einerseits den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von St. Martin vermitteln, andererseits zum Teil selbst als Trainer/innen zum Einsatz bringen.

In der Programmentwicklung wird daher aufgrund der identifizierten Herausforderungen gezielt darauf geachtet, bestimmte Barrieren zu vermeiden:

1. Finanzielle Barriere:

Eine Kursgebühr stellt keine ethnische, sondern eine soziale Barriere dar. Durch die Ermöglichung kostenloser Bildungsangebote, allen voran im Familienbildungsbereich, werden also nicht per se Familien von Migrationsbiographie angesprochen, sondern es wird eine soziale Durchmischung der Teilnehmenden angestrebt. Gemeinsam mit der erwähnten Netzwerkarbeit kann der Abbau der finanziellen Barriere aber zur erhöhten Teilnahme von Migrantinnen und Migranten führen.

2. Zeitliche Barriere:

Wie die Untersuchung gezeigt hat, ist die fehlende Zeit eine Erschwernis, um an Bildung teilzunehmen. Soweit möglich, wird in der Programmentwicklung insofern darauf Rücksicht genommen, als dass die Programmangebote an unterschiedlichen Tagen und zu unterschiedlichen Zeiten stattfinden. Um die zeitliche Vereinbarkeit von Familie und Weiterbildungsteilnahme zu ermöglichen, werden außerdem Programmpunkte so konzipiert, dass die ganze Familie daran teilnehmen kann.

3. Sprachliche Barriere:

Fehlende Sprachkenntnisse erzeugen oft Unsicherheit und Schamgefühle. Um darauf zu reagieren, werden einerseits die Trainer/innen gezielt in der Verwendung einer zielgruppenspezifischen Sprache geschult. Andererseits werden die Bildungsangebote so konzipiert, dass die gesprochene Sprache nicht die einzige Ausdrucksform ist. Gerade im Kreativbereich steht das gemeinsame Tun im Vordergrund, die Gestik, Mimik, die Nachahmung und die Innovation.

Dem Verständnis von Diversität als Ressource und Potential folgend, adressieren die Bildungsangebote von St. Martin Migrantinnen und Migranten nicht als förderbedürftige Zielgruppe, die sich das nötige Rüstzeug für eine assimilatorisch verstandene Integration erlernen müssen. Ganz im Gegenteil ist es das Ziel, an den unterschiedlichen Kompetenzen, Fähigkeiten, Erfahrungen und Bedürfnissen anzusetzen, die durch die Erweiterung der Zielgruppen eine Vielfalt erfahren. Ein Teil der Strategie des Bildungshauses ist also die ständige Arbeit am eigenen Verständnis von Bildung. Ein Verständnis, das Unterschiede und Gemeinsamkeiten benennt und fördert, gleichzeitig aber nicht festschreibt, dass den Wert des Bestehenden hochhält und gleichzeitig offen für Veränderung und Erweiterung ist und das sich zum Ziel setzt, möglichst allen Menschen die Teilnahme an Bildung zu ermöglichen.

Agentur für regionale Entwicklung der Stadtregion Ljubljana (RRA LUR)

Ein geeignetes Diversity-Management in Organisationen stärkt den wirtschaftlichen Wohlstand der Organisation, verbessert die Organisationskultur, erhöht die Lebensqualität und den sozialen Standard für ihre Mitarbeiter. Das Verständnis, der Respekt und die Förderung von Vielfalt sind für Organisationen noch wichtiger, deren Aktivitäten sich im internationalen Umfeld erstrecken. Respekt für Vielfalt erhöht nicht nur die Arbeitseffizienz der Organisation und ermöglicht es den Mitarbeitern, bestimmte Hindernisse und Missverständnisse zu vermeiden, sondern formuliert eine Organisation zu einem toleranten, rücksichtsvollen und offenen Akteur für ihre internationalen Partner. Vielfalt hat drei Bedeutungen für RRALUR. Erstens repräsentiert es die Vielfalt unter den Mitarbeitern. Zweitens vereint RRALUR 26 Gemeinden und Gemeinschaften in Zentralslowenien, die sehr unterschiedlich sind. Drittens, eine große Anzahl von Mitarbeitern verwaltet europäische Projekte, bei denen sie in interkulturellen Umgebungen mit Menschen aus mehreren europäischen Ländern zusammenarbeiten und somit Vielfalt erfahren. RRALUR beschäftigt derzeit 23 Mitarbeiter zwischen 30 und 65 Jahren. Die Geschlechterstruktur ist 20 Frauen und 3 Männer. Nicht alle Mitarbeiter kommen aus der Stadtregion Ljubljana, sondern stammen aus verschiedenen Regionen Sloweniens. Einige Mitarbeiter haben Migrantenwurzeln. Die größte Heterogenität in der RRALUR ist im Bildungs- und Arbeitsbereich zu beobachten. Die große Mehrheit der Beschäftigten besitzt mindestens einen Hochschulabschluss, jedoch in verschiedenen Bereichen, von Sozialwissenschaften bis zu Naturwissenschaften. Diese Interdisziplinarität stellt ein wichtiges Kapital dar und wird in der Praxis gesehen, wenn die Mitarbeiter verschiedene Projekte verwalten, die alle möglichen Bereiche abdecken: von Umwelt, Lebensmittelsicherheit, lokaler Entwicklung, Verkehr, Sozialwirtschaft, Kreativwirtschaft bis zu thematischen Themen für Migranten, Stipendienprogramme und Unternehmertum. Diese breit gefächerte Bildungsstruktur erhöht das allgemeine Wissen der Mitarbeiter und das Bewusstsein für die Bedeutung der verschiedenen Sektoren..

Erkennen von Herausforderungen

1. RRA LUR möchte die bestehenden Maßnahmen weiter ausarbeiten, um die berufliche Vielfalt seiner Mitarbeiter zu nutzen und neue zu schaffen.
2. RRA LUR verfolgt ständig neue Trends und Richtlinien auf europäischer und nationaler Ebene und ist bestrebt, diese in 26 Gemeinden der vereinten Region umzusetzen. Diese Gemeinden sind unterschiedlich - in Bezug auf Größe, Entwicklung und Präferenzen. Da RRA LUR Projekte realisiert, die alle Kommunen umfassen, besteht die ständige Herausforderung darin, gemeinsame Lösungen für dieses vielfältige Gebiet zu finden.
3. Eine große Anzahl von RRA LUR Mitarbeitern verwaltet europäische Projekte, in denen sie auf Menschen unterschiedlicher Kulturen, Nationalitäten, Rassen und Religionen treffen. Trotz der Tatsache, dass alle Mitarbeiter fließend Englisch sprechen, kommt jeder mit dem interkulturellen Umfeld anders um. Arbeiten in einem multikulturellen Umfeld kann zu Missverständnissen oder Hindernissen führen. Die Mitarbeiter des RRA LUR betonten insbesondere Missverständnisse zwischen den Projektpartnern beim Verständnis der Projektaktivitäten zu Beginn der Projekte. Um das Projekt effektiv zu starten, ist in der Regel sehr viel Energie erforderlich. Unterschiede zwischen verschiedenen Projektpartnern zeigen sich auch in der Dynamik des Projektmanagements.

Razvoj strategij

Strategien zur Steigerung des Bewusstseins und der Achtung der Vielfalt innerhalb von RRA LUR und seiner Aktivitäten:

1. Bewusstseinsbildung für die bereits vorhandene Vielfalt der Mitarbeiter und deren Verbesserung.
2. Regelmäßige Seminare für Mitarbeiter mit dem Ziel, neuen Trends und Herausforderungen auf europäischer und nationaler Ebene zu folgen.
3. Organisation von Schulungen für Mitarbeiter zum Umgang mit der Vielfalt in der Region, um ein effektives Projektmanagement unter Einbeziehung verschiedener Gemeinden zu ermöglichen.

4. Organisation von Vorträgen zu Diversitätsthemen: zu den interkulturellen Unterschieden zwischen Menschen und weltweit anerkannten Regeln / Gewohnheiten / Normen sowie zur Lösung der Probleme, die sich im multikulturellen Umfeld ergeben.
5. Teambuilding für Mitarbeiter, bei denen sie die Möglichkeit haben, sich auch außerhalb der Arbeit kennenzulernen, und die Eigenschaften / Fähigkeiten und Kompetenzen anderer Personen anerkennen.
6. In der Projektphase sollte ein Brainstorming von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Hintergründen gefördert werden, um einen integralen Projektvorschlag zu bilden.

Aus der Einschätzung der aktuellen Situation kann geschlossen werden, dass RRA LUR eine umfassende und respektvolle Diversitätspolitik verfolgt. RRA LUR ist sich der Tatsache bewusst, dass seine vielfältige Struktur zu Konflikten führen kann. Wenn sie jedoch gut verwaltet und gefördert wird, führt sie zu einer Steigerung der Produktivität, der Kreativität und somit des Wachstums und der Reputation von Mitarbeitern und der Organisation. Es ist sich auch bewusst, dass das breite Spektrum der unterschiedlichen Mitarbeiterprofile verschiedene Entwicklungsthemen in der zentralen slowenischen Region abdecken, aktuellen Trends folgen und ständig neue Aufgaben bei neu identifizierten Entwicklungsherausforderungen in der Region und darüber hinaus übernehmen kann.



2.

ERWERB VON WISSEN UND ERFAHRUNG

Das Hauptziel dieser Reihe des Erwerbs von Wissen und Erfahrung war die Übertragung der neu erworbenen Ergebnisse, des Wissens, der Erfahrung und Strategie aus der Projektstudie in die Fortbildung auf dem Gebiet der Vielfalt, des Migrantenunternehmertums und der Kreativität. Mit Hilfe von Start-Up-Konferenz über die Vielfalt in St. Martin wurde das Konzept Medien, Zielgruppen und den Hauptteilhabern in Gemeinden vorgestellt. In Ljubljana wurde das Projekt Experten im Bereich von Migrationen, der Vielfalt und des Migrantenunternehmertums vorgestellt, um dadurch weitere diesbezügliche Stellungnahmen, Vorschläge und Ideen zu sammeln.

Das Ziel der kurzen Fortbildungen über kulturelle Vielfalt und Kreativität war: Kompetenzen verschiedener öffentlicher Institutionen zu fördern, die für die Themen des Projektes verantwortlich sind, um ihnen dadurch zu ermöglichen, effektiver zu reagieren, ihr Wissen von verschiedenen Aspekten der Vielfalt und Kreativität zu erweitern, des Weiteren neue Materialien und Informationen zu sammeln sowie gute Praxen als Hilfsmittel auszutauschen, die die Kreativität und Vielfalt als aussichtsreiche Generatoren der künftigen regionalen Entwicklung und insbesondere der Entwicklung auf urbanen Gebieten stärken und fördern. Nach der Datenerhebung über Bedürfnisse, die unter verschiedenen Zielgruppen in Ljubljana und in Graz erfolgte, wurden Programme für die Fortbildungen ausgestaltet. Die Hauptzielgruppen waren: kreative Migranten- und Nichtmigrantenunternehmer, Mitarbeiter öffentlicher Zielinstitutionen, deren Aufgabe die Sorge für Informationen und Dienstleistungen für den kreativen Sektor ist, kleine Unternehmen, die im Bereich öffentlicher Administration, der Gesetzgebung, des Sozialwesens, der Beschäftigung usw. tätig sind, Nichtregierungsorganisationen, die auf den durch das Projekt gedeckten Gebieten tätig sind und interessierte Öffentlichkeit.

Das Ziel des Lehrpfades war, gute Praxen auf dem Gebiet der Unterstützung der Migrantenunternehmer zu sammeln sowie die Vielfalt in verschiedenen europäischen Städten zu fördern und Kontakte mit Organisationen in Brüssel herzustellen.

KONFERENZEN

Mit Hilfe von Kick-Off-Konferenz über die Vielfalt in St. Martin wurde das Konzept des Projektes Urban Diversity Medien, Zielgruppen und den Hauptteilhabern in Gemeinden vorgestellt. In Ljubljana wurde das Projekt Experten im Bereich von Migrationen, der Vielfalt und des Migrantenunternehmertums vorgestellt, um dadurch weitere diesbezügliche Stellungnahmen, Vorschläge und Ideen zu sammeln. Die Abschlusskonferenz, die im März 2020 stattfinden sollte, konnte wegen der Covid-19-Quarantäne leider nicht abgehalten werden.

Urban Diversity Kick-off Konferenz, 25. 10. 2017

Das Projekt "Urban Diversity" wurde der Öffentlichkeit und den Medien im Zuge der Kick-off Konferenz im Bildungshaus Schloss St. Martin offiziell präsentiert. Anna Thaller, Direktorin von Schloss St. Martin, begrüßte die Teilnehmer und legte ihre Ideen zu kulturellen Veränderungen und der Bedeutung des Zusammenlebens unterschiedlicher Kulturen dar. Im Anschluss präsentierte Jure Gombač, PhD den Inhalt des Projekts und das Grazer Theater TaO! demonstrierte, wie einfach Menschen auf den ersten Blick voreingenommene Meinungen über Mitmenschen generieren.



Foto 1: Einführungsrede, Kick-off Konferenz, Graz, Oktober 2017

Vier Referenten sprachen zum Thema Diversität. Michael Stuber, Europäischer Forscher, Publizist und Diversity & Inclusion-Berater hielt den Einleitungsvortrag. Er beschrieb Diversität als Herausforderung, die viele Vorteile mit sich bringt, doch andererseits auch stets Spannungen und sogar Kriege auslösen kann. Menschen würden sich üblicherweise auf Basis von Geschlecht, Rasse, geschätztem Alter, Religion und sexueller Orientierung eine Meinung von einander machen. Sie ignorieren jedoch Dinge, die unter der Oberfläche liegen, so wie etwa die Lebens- oder Arbeitsbedingungen einer Person. Zudem sind Menschen meist gerne mit Leuten zusammen, mit denen sie etwas gemeinsam haben, während sie das Potential anderer ignorieren.

Saša Poljak Istenič, PhD, Ethnologin, Spezialistin für Kreativität mit gesellschaftlicher Wirkung an der Slowenischen Akademie der Wissenschaften, sprach über kreative Städte. Sie führte aus, dass im dominierenden Konzept die Meinung vorherrscht, ein Resultat sei die Arbeit einer talentierten Person. Dies wird begleitet vom elitären Konzept, dass Kreativität an Personen mit gutem Bildungsstand, finanziellen Mitteln und bestimmten Verbindungen geknüpft ist.



Foto 2: dr. Saša Poljak Istenič, Kick-off Konferenz, Graz, Oktober 2017

Doch Kritiker betonen, dass die ärmsten Menschen die größte Kreativität aufweisen, da sie besonders erfinderisch agieren müssen und ihre Produkte Ergebnisse von Kooperationen mit vielen Menschen sind. Daher sollten Staaten und Städte die Immigration von talentierten Personen fördern.

Sie schloss ihren Vortrag mit einer Beschreibung des Zugangs der UNESCO, die ein Netzwerk kreativer Städte aufbaut. Graz trägt den Titel UNESCO City of Design und Ljubljana ist UNESCO City of Culture.

Dr. Karin Schreiner ist interkulturelle Trainerin, Weltreisende und im Bereich Unternehmensberatung tätig. Laut ihren Worten sind sich Unternehmen in Österreich dessen bewusst, dass wir in einer globalisierten Welt leben und kulturelle Diversität einen positiven Einfluss auf deren Agieren und Funktionieren hat, wenngleich es häufig zu Spannungen zwischen Arbeitskollegen kommen kann. Sie erwähnte auch ein Beispiel guter Praxis: Die ÖBB stellte viele Personen aus Südosteuropa ein, da die Dienstleistungen der ÖBB auch in diesem Teil Europas angeboten werden.



Foto 3: Musa Okwonga, Kick-off Konferenz, Graz, Oktober 2017

Musa Okwonga, Experte für Diversität, Journalist und Künstler, begann seinen Beitrag mit der Anmerkungen, Vorträge zum Thema Diversität sollten im Jahr 2017 nicht mehr notwendig sein. Musa Okwonga wurde in Großbritannien geboren, nachdem seine Eltern aus Uganda geflohen waren. Seine gesamte Adoleszenz hatte er das Gefühl, wegen seiner Herkunft unter Anklage zu stehen. Seiner Ansicht nach glauben Menschen, Immigranten würden ihr Land einnehmen und seien daher nur willkommen, wenn sie Geld bringen. Doch in Großbritannien hat sich gezeigt, dass die Summe an

Steuern, die von Immigranten gezahlt werden, die Summe an staatlicher Hilfe, die sie empfangen, übersteigt. Zu Ende seines Vortrags äußerte er Kritik gegenüber den Medien, die seiner Meinung nach voreingenommen an das Thema herangehen.



Foto 4: Kick-off Konferenz, Graz, Oktober 2017

Im Anschluss an die Vorträge hielt jeder Redner Workshops ab. Die Konferenz war sehr gut besucht und in den Gänge des Bildungshaus Schloss St. Martin konnte man zahlreiche unterschiedlich Sprachen und Akzente hören, die den Reichtum von Diversität unterstrichen.

Wissenschaftliche Konferenz, 28. 11. 2018

Am Mittwoch, den 28. November 2018, organisierte ZRC SAZU eine wissenschaftliche Konferenz, zu der zahlreiche Experten, die im Bereich migrantisches Unternehmertum tätig sind, zusammenbrachte. Vortragende aus Ljubljana, Graz und Zagreb präsentierten den Teilnehmern ihre Beiträge. Die Präsentationen und Diskussionen gaben Einblick in Herausforderungen und Möglichkeiten, vor die Ljubljana und Graz gestellt sind bzw. die sich den beiden Städten bieten und Schwerpunkte im Projekt Urban Diversity darstellen.

Einleitend rief Jure Gombač (ZRC SAZU) eine Definition von Migranten in Erinnerung und präsentierte einige statistische Daten bezüglich migrantischer Beschäftigung in Slowenien. Weiters präsentierte er das Projekt und das Konzept migrantischen Unternehmertums.



Foto 5: Debbie Adams, Wissenschaftliche Konferenz, Ljubljana, November 2018

Sara Kekuš vom Zentrum für Friedensforschung in Zagreb (Centar za mirovne studije) präsentierte das Projekt Migrent, das Unternehmertum als Werkzeug zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Emanzipation von Migranten thematisiert.

Als Projektergebnis zeigte Sara ein Buch mit dem Titel „Taste of Home“, in dem Rezepte gesammelt sind, die die migrantischen Projektteilnehmer an ihre Heimat erinnern. Sara zeigte ein weiteres Endergebnis des Projekts: ein Video in dem Migranten über die Wirkung des Projekts auf ihren gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Status sprechen.

Andrea Darvishzadeh-Nowruzali setzte als Vertreterin der Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung der Stadt Graz mit einer Präsentation von Maßnahmen fort, mithilfe derer die Stadt Graz migrantische Unternehmer dabei unterstützt Unternehmen zu gründen und zu entwickeln. Als zentrale Maßnahme wurde dabei die Möglichkeit zu verringerten Mieten und zu Dolmetschungen in zahlreiche Sprachen unterstrichen. Nach ihr präsentierte Debbie Adams, eine Neuseeländerin, die der Liebe wegen nach Österreich gekommen war, ihre Geschichte als migrantische Unternehmerin. Debbie ist stolz auf ihr Projekt Seddwell Center – Bohemian Soul, das Entspannung, Sprachkurse und kulinarische Angebote unter einem Dach versammelt.



Foto 6: Wissenschaftliche Konferenz, Ljubljana, November 2018

Max Zimani, ein Migrant aus Simbabwe und Manager des Projekts Skuhna, präsentierte das Restaurant Skuhna, das sich in Ljubljana auf der Trubarjeva-Straße befindet, und legte die Anfänge des Projekts dar.

Skuhna oder „Weltkulinarik in slowenischer Weise“ ist das Ergebnis von Arbeit mit Migranten. Die Teilnehmer hörten etwas über die Herausforderungen, vor die Max gestellt war, als er den Restaurantbetrieb aufnahm, und mit denen er nach wie vor kämpft. Skuhna begann als Anbieter von Kochkursen und bietet nun Speisen, organisierte jedoch auch unterschiedliche Workshops und Diskussionen zu Herausforderungen und Erfahrungen von Migranten in Slowenien. Max beendete seine Präsentation mit der Feststellung, dass zahlreiche Migranten in Slowenien nach wie vor gesellschaftlich ausgegrenzt werden.



Foto 7: Martina Bofulin, Wissenschaftliche Konferenz, Ljubljana, November 2018

Es folgten kurze Präsentationen zur Projekten, die die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt sowie migrantisches Unternehmertum fördern, von folgenden Organisationen: Slowenisches Rotes Kreuz, ZRC SAZU, Friedensinstitut Ljubljana (Mirovni inštitut), Entwicklungsagentur (Razvojna agencija) Maribor und Unabhängige Arbeitergewerkschaft Sloweniens (Neodvisni sindikat delavcev Slovenije).

BILDUNG/TRAININGS

Ziel der Trainings bez. Diversität & Kreativität war: Fähigkeiten versch. öffentlicher, für Projektthemen zuständiger Institutionen zu stärken, damit sie wirksamer reagieren können, ihr Wissen bez. versch. Aspekte der Diversität & Kreativität erweitern, neues Material und Informationen sammeln und untereinander Best Practice teilen, als Hilfsmittel, die Kreativität und Diversität als Generatoren der regionalen und insbes. der urbanen Entwicklung zu bewerben. Nach der Auflistung der Bedürfnisse, die bei versch. Zielgruppen in Ljubljana und Graz erhoben wurden, sind Bildungsangebote vorbereitet worden. Die Hauptzielgruppen waren: Kreativunternehmer mit/ohne Migrationshintergrund, Bedienstete in öffentlichen Einrichtungen, die sich um Dienstleistungen und Informationen für den Kreativsektor kümmern, Kleinunternehmen, die auf den Gebieten der öffentlichen Administration, Gesetzgebung, Sozialwesen, Beschäftigungswesen etc. tätig sind, NGOs, die im Themengebiet des Projekts tätig sind und die Öffentlichkeit. Es handelte sich um ein- bis zweitägige grenzübergreifende Bildungsangebote, die nach Bedarf wiederholt werden können. Das Hauptaugenmerk war auf lokale Bedürfnisse und spezifische städtische Bereiche gerichtet.

Präsentation der Analyseergebnisse zum Thema Unternehmen mit Migrationshintergrund in Ljubljana

Am Dienstag, den 7.11.2017 wurden im Atrium des Wissenschaftlichen Forschungsinstituts der Slowenischen Akademie der Wissenschaften und Künste (ZRC SAZU) die Ergebnisse der vergleichenden Analyse zum migrantischen Unternehmertum in Ljubljana und Graz präsentiert und über Themen diskutiert, die im Fokus der kommenden Fortbildungsveranstaltungen des Projekts „Urban Diversity“ stehen.

Zu Beginn der Veranstaltung stellte der Projektleiter ao. Univ.-Prof. Dr. Jure Gombač, ZRC SAZU, das Projekt und das Konzept migrantischen Unternehmertums vor. Er fasste Erkenntnisse unterschiedlicher Quellen zusammen, in denen angeführt wird, dass einige Migranten aus purer Notwendigkeit in ihrer neuen Heimat zu Unternehmern werden, da dies für sie die einzige Beschäftigungsmöglichkeit darstellt. Andere suchen durch den Schritt ins Unternehmertum bessere Möglichkeiten. Allgemein gilt, dass Unternehmer mit Migrationshintergrund häufiger unsichere und instabile Märkte betreten als einheimische Unternehmer. Untersuchungen, die in Europa und den USA durchgeführt wurden,

zeigten, dass Migranten stärker unternehmerisch tätig werden als die einheimische Bevölkerung, einen bestimmten Prozentsatz an Arbeitsplätzen sichern und Geschäftsmöglichkeiten zwischen dem Gastgeberland und ihrem Heimatland schaffen, unter anderem durch eine Reduzierung der mit dem Handel verbundenen Kosten. Die Untersuchungen zeigten weiter, dass zwar mehr migrantische Unternehmen entstehen als einheimische, erstere aber im Durchschnitt eine kürzere Lebensdauer haben.



Foto 8: Einführungsrede, Präsentation der Analyseergebnisse zum Thema Unternehmen mit Migrationshintergrund, Ljubljana, November 2017

Dr. Barbara Bezec, ZRC SAZU, präsentierte die Ergebnisse der Untersuchung zur Stadt Graz. In Graz wurden im Zuge der Analyse Telefoninterviews durchgeführt. Es zeigte sich, dass zwei Drittel der Unternehmer mit Migrationshintergrund in Graz die Staatsbürgerschaft eines EU-Staates besitzen. Die Mehrheit genoss ihre Ausbildung im Geburtsland. Grund für den Schritt ins Unternehmertum war meist der Wunsch nach Unabhängigkeit. Beinahe die Hälfte der Unternehmer hat sowohl Mitarbeiter mit als auch ohne Migrationshintergrund. Etwa ein Drittel war der Meinung, ihr Migrationshintergrund biete ihren Dienstleistungen bzw. Produkten einen Mehrwert. Beinahe 60% war bei der Unternehmensgründung auf keine Schwierigkeiten gestoßen. Ein Viertel der Befragten betrachtete sprachliche Hürden als Belastung bei ihrer Tätigkeit und ein Fünftel wünschte sich von den lokalen Behörden die Gründung einer Anlaufstelle für Unternehmer mit Migrationshintergrund, die Organisation von Sprachkursen und Fortbildungen.

Die Vertreterin der Stadt Graz führte als interessante Tatsache an, dass jene Unternehmer mit Migrationshintergrund, die einen Elternteil österreichischer Herkunft haben, deutlich besser in die Gesellschaft integriert sind und höhere Erwartungen an die entsprechenden Einrichtungen haben, als jene, die weniger gut integriert sind. Auch gab sie an, dass in Graz bereits Unterstützung für Unternehmer in unterschiedlichen Sprachen angeboten wird. So ermöglicht die Stadt Graz Informationsgespräche mit Dolmetschern für 18 Sprachen, doch wird diese Leistung von Unternehmern mit Migrationshintergrund nur selten angenommen, da sie meist Familienmitglieder und Freunde um Übersetzung und Dolmetschung bitten.



Foto 9: Diskussion, Präsentation der Analyseergebnisse zum Thema Unternehmen mit Migrationshintergrund, Ljubljana, November 2017

In Slowenien wurden statistische Daten zu Migranten und Unternehmern mit Migrationshintergrund in der Stadtgemeinde Ljubljana gesammelt und zahlreiche Interviews geführt. Es stellte sich heraus, dass in Ljubljana 320 Klein- und mittelständische Unternehmen registriert sind, bei denen die Anschrift zumindest eines der Gründer nicht in Slowenien ist und dass der Prozentsatz der selbstständigen Unternehmer mit Migrationshintergrund niedriger als jener der slowenischen Unternehmer ist. Unternehmer mit Migrationshintergrund gaben in den Interviews zahlreiche Hürden und Schwierigkeiten an. Dazu gehörten unter anderem eine komplizierte Gesetzeslage, zu wenig Informationen, zu wenig Unterstützung seitens der Gemeinde und des Staates, unflexible Verwaltungseinheiten, lange Dauer von Behördenwegen, hohe Zahl an Inspektionen, Schwierigkeiten bei der Anstellung neuer

Arbeitnehmer, usw. .

Die Teilnehmer des Treffens diskutierten unterschiedliche Verbesserungsmöglichkeiten wie etwa die Stärkung der Fremdsprachenkenntnisse in Verwaltungseinheiten, die Gründung einer Informationsstelle für Unternehmer mit Migrationshintergrund, Unterstützung bei der Lukrierung von Fördermitteln und verschiedene Erleichterungen für junge Unternehmer mit Migrationshintergrund. Als Beispiel guter Praxis wurde ein Projekt präsentiert, das vom Arbeitsamt in Ljubljana durchgeführt wurde und migrantischen Unternehmen Unterstützung in zahlreichen Fremdsprachen bot.

Die gute Nachricht für Unternehmer mit Migrationshintergrund war, dass in jüngster Zeit unterschiedliche europäische Programme der Förderung von migrantischen Unternehmen offen gegenüberstehen und in diesem Bereich in Zukunft bedeutende Veränderungen zu erwarten sind

Präsentation der Analyseergebnisse zum Thema Unternehmen mit Migrationshintergrund in Graz

Am Dienstag den 21.11.2017 fand in Schloss St. Martin eine Veranstaltung im Zuge des Projekts Urban Diversity statt. Im Fokus stand die Ergebnispräsentation der Analyse migrantischen Unternehmertums in Ljubljana und Graz sowie die Identifikation der Herausforderungen, auf die sich die Urban Diversity-Trainings konzentrieren werden. Am Treffen nahmen unter anderem Vertreter der Gleichbehandlungsstelle des Landes Steiermark, der Abteilung für Bildung und Integration der Stadt Graz und NGOs teil.



Foto 10: Präsentation der Analyseergebnisse zum Thema Unternehmen mit Migrationshintergrund, Graz, November 2017

So wie in Ljubljana präsentierte auch in Graz der Projektleiter, ao. Univ.-Prof. Dr. Jure Gombač das Projekt und Konzepte migrantischen Unternehmertums sowie die Ergebnisse der Analyse in Ljubljana. Im Anschluss fasste Dr. Barbara Bezec die Ergebnisse der in Graz durchgeführten Analyse zusammen. Diese Untersuchung hatte auf Basis der Nachnamen der Unternehmensgründer und der damit einhergehenden Identifikation ebendieser als migrantische Unternehmer stattgefunden, wodurch allerdings deutsche Unternehmer und wohl auch zahlreiche Migranten zweiter Generation mit österreichischen Vätern nicht berücksichtigt wurden. Mag. Andrea Darvishzadeh von der Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung der Stadt Graz präsentierte als Hauptverantwortliche für die Durchführung der Untersuchung in Graz einige Beispiele guter Praxis der Stadt Graz auf dem Gebiet migrantischen Unternehmertums an.

Sie hielt fest, dass bereits Flüchtlinge die Möglichkeit hätten Unternehmen zu gründen, was ihnen als Vorteil bei ihren Asylanträgen angerechnet wird, da sie dadurch beweisen für sich sorgen zu können und sich nicht auf das Sozialsystem des Staates zu verlassen. Sie betonte auch, dass Österreich von migrantischen Unternehmern hauptsächlich Vorteile habe, da 43% der Befragten ihre Ausbildung im jeweiligen Heimatland erhalten hatten und Österreich nicht in ihre Bildung investieren musste. Sie lobte weiters die Arbeit der Wirtschaftskammer, die von 57% der Befragten als gute Informationsquelle bezeichnet wurde.

Als positive Überraschung hob sie hervor, dass 57% der Befragten bei der Gründung und Führung ihres Unternehmens auf keine besonderen Schwierigkeiten gestoßen waren. 54% meinten, dass die öffentliche Hand in diesem Bereich gut arbeite.



Foto 11: Präsentation der Analyseergebnisse zum Thema Unternehmen mit Migrationshintergrund, Graz, November 2017

Es folgte eine Diskussion der Ergebnisse und der identifizierten Herausforderungen. Die Teilnehmer teilten die Ansicht, dass es sinnvoll wäre, die Erkenntnisse zum migrantischen Unternehmertum Beschäftigten aller Institutionen zu präsentieren, die mit Migranten und migrantischen Unternehmern arbeiten. Auch wurde betont, wie wichtig es für die Migranten sei Deutsch zu beherrschen um in Österreich erfolgreich leben und arbeiten zu können. Auch war man einer Meinung, dass es notwendig sei, bei geplanten Fortbildungsveranstaltungen den Teilnehmern Beispiele objektiv positiver Wirkung migrantischen Unternehmertums näherzubringen und Beispiele guter Praxis anzuführen.

Über Unternehmer mit Migrationshintergrund in Ljubljana, Graz und Triest

Die Präsentation von Beispielen guter Praxis der Inklusion und Stärkung von Migranten in den Städten Graz und Triest fand am 24. April 2018 im Rathaus von Ljubljana statt .

Nach der Eröffnungsrede von Lilijana Madjar, MSc, Leiterin der Regionalen Entwicklungsagentur für die urbane Region Ljubljana (RRALUR), präsentierte Jure Gombač, PhD, als Projektleiter das Projekt Urban Diversity. Anschließend sprach Jani Kozina, PhD, über Kreativität als eine immer präsentere und wertvollere Qualität auf dem Arbeitsmarkt und kreatives Umfeld als immer stärker erstrebenswert zur Erreichung guter Ergebnisse. Ein kreatives Umfeld zieht Migranten an, die es zugleich mitgestalten. Der erste Vortragsreihe wurde mit einem Referat über die Bedeutung von zugänglicher Information für die erfolgreiche Integration von Migranten durch Martina Bofulin, PhD, abgeschlossen.

Die Abteilung für Wirtschafts- und Tourismusentwicklung der Stadt Graz ist seit mehr als zehn Jahren als Bindeglied zwischen Firmen und der öffentlichen Verwaltung in Graz tätig. Sie unterstützt Unternehmen, die in den Bereichen Kreativität, Ökologie, Tourismus, Biotechnologie und Umweltwissenschaften tätig sind. Die Abteilung fördert die Mietkosten während der ersten drei Jahre der Geschäftstätigkeit eines Unternehmens. Jährlich scheitern nur 5% der unterstützten Firmen, was deutlich unter dem österreichweiten Durchschnitt liegt. Es gibt auch die Möglichkeit zur einjährigen finanziellen Unterstützung für Coworking- und Crowdfunding-Firmen. Migranten, die Unterstützung bei der Wirtschaftskammer suchen, haben die Möglichkeit Übersetzungen aus bzw. in verschiedene Sprachen zu erhalten. Die Abteilung veröffentlichte auch ein Handbuch, das wichtige Informationen für Migranten bereithält, die eine Firma gründen möchten. Aktuell steht das Handbuch auf Kroatisch, Serbisch, Bosnisch, Russisch, Englisch und Türkisch zur Verfügung. Des Weiteren unterstützt die Abteilung Asylwerber mit Informationen, da diese bestimmte Tätigkeiten durchführen dürfen. Ein Schneider kann etwa ohne formal bestätigte Ausbildung keine Kleider nähen, doch darf er Taschen herstellen. In Kooperation mit der Wirtschaftskammer werden auch unterschiedliche Fortbildungsprogramme organisiert.

Die Organisation Kallipolis hat ihren Sitz in Triest und führt unterschiedliche Projekte in Italien und im Ausland durch. Ziel ist die Hilfe für Personen in unterschiedlichen Situationen und die Gestaltung inklusiver Städte. Die Projekte der Organisation unterstützen Migranten durch unterschiedliche

Aktivitäten und Bewusstseinskampagnen zu sozialen Themen bei der Integration, wobei sowohl Immigranten als auch die lokale Bevölkerung angesprochen wird. Cecilia Corsini präsentierte Projekte, die in Italien, Albanien und im Libanon bereits abgeschlossen oder noch in Durchführung begriffen sind.

Diversity-Trainings für die Mitarbeiter von St. Martin

Ja, wir möchten Vielfalt fördern! Denn ja, wir sehen Vielfalt als Bereicherung und sind davon überzeugt, dass Bildung ein wichtiger Schlüssel dazu ist. Aber wer fühlt sich als Teil dieses „Wir“? Wie können wir die Zugehörigkeit zu diesem Wir fördern? Schließlich geht es um die Nachhaltigkeit des Projektes „Urban Diversity“?

Das sind wichtige Fragen für jeden Projekt-Partner und jedes Team, das aus ganz unterschiedlichen Mitgliedern besteht. Denn der Erfolg eines Projektes hängt immer auch davon ab, von wie vielen Händen es getragen wird. Das Bildungshaus Schloss St. Martin mit beinahe 30 Mitarbeiter/innen hat daher im Jänner die ersten beiden Mitarbeiter-Schulungen zum Thema Diversität durchgeführt. Dr.in Sabine Schulze-Bauer und Helene Cibinello von der Gleichbehandlung Steiermark leiteten die Schulungen mit unterschiedlichen Methoden.

Dabei standen vier Ziele im Vordergrund:

1. Ein Bewusstsein dafür schaffen, dass es im eigenen Team eine enorme Vielfalt und viele Gemeinsamkeiten gibt und jede/r im beruflichen und privaten Bereich mit Vielfalt umgeh.
2. Austausch über das Projekt Urban Diversity, über die Ziele, Vorhaben und Motive des Projektes.
3. Einen Raum zu schaffen für eigene – positive und negative – Erlebnisse mit Menschen, die sich in Alter, Religion oder Herkunft unterscheiden.
4. Informationen zu vermitteln über Rechte und Pflichten der Mitarbeiter/innen in Bezug auf Gleichbehandlung und Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Diese Ziele können nicht von heute auf morgen erreicht werden, aber diese Schulungen sind ein erster Schritt dazu. Sie zeigen auf, dass es einen ständigen Austausch über das Projekt mit allen Mitarbeiterinnen bedarf; dass Vielfalt auch mit Sorgen und Ängsten verbunden sein kann; dass Vielfalt auch Grenzen hat und dass gleichzeitig eine große Bereitschaft vorhanden ist, das Projekt gemeinsam zu tragen und Ja! zu Vielfalt zu sagen.

Fortbildung Vortragender

Bei SSM fanden drei eintägige Schulungen für die am Projekt mitwirkenden Vortragenden statt. Der erste Vortrag erfolgte im März 2018, der zweite im April 2019 und der letzte im Februar 2020.



Foto 11: Präsentation der Analyseergebnisse zum Thema Unternehmen mit Migrationshintergrund, Graz, November 2017

Es ging um die Fortbildung der am Projekt mitwirkenden Vortragenden und der Vortragenden in den Partnerinstitutionen in Graz in der Organisation der Bildungseinrichtung St. Martin und zwar vor allem um die Förderung ihrer Kompetenzen und um gegenseitige Übermittlung des Wissens.

Diversity-Trainings für die Mitarbeiter von AWTSG

Bei AWTSG wurde am 28. 3. 2018 eine lokale Fortbildung auf das Thema der Vielfalt in Graz für die Mitarbeiter am Projekt und für die Angestellten der Stadt ausgeführt. Der Vortragende war Joachim Hainzl aus dem Verband Xenos. An der Fortbildung nahmen 16 Teilnehmer teil, darunter auch zwei Zeichendolmetscher, weil einer von den Arbeitskollegen der Abteilung gehörlos ist.

Der zweite Teil der Fortbildung über die Vielfalt fand am 12. und 24. September 2018 statt. Die Schulung wurde in zwei Teile aufgeteilt, um für die Teilnehmer möglichst effektiv zu sein:

- Das Thema am 12. September waren Erfahrungen, die die einzelnen Beschäftigten mit Migranten hatten. Zur Sprache gebracht waren auch die Fragen über eventuelle Unsicherheiten bei Kontakten bzw. beim Umgang mit den Menschen aus anderen/andersartigen Kulturen.
- Am 24. September jedoch besuchte die Abteilung diejenigen Teile der Stadt, z. B. Gries und Lend, in denen die Konzentration von Migranten hoch ist und wurde dabei von der Migrantengeschichte dieser Bezirke in Kenntnis gesetzt. Diskutiert wurde auch der Einfluss der Migrantengemeinschaft auf diese Bezirke.

Fortbildungsveranstaltungen für Bildungskoordinatoren in der Bildungsstätte St. Martin

Im Juni 2018, September 2019 und März 2020 führte SSM die erste von drei Fortbildungsveranstaltungen für Bildungskoordinatoren durch, die künftig als Multiplikatoren für die Unterstützung von Migrantengemeinschaften im Bereich Unternehmertum, Kreativität und Diversität tätig sein werden.

Studenreise Amsterdam – Brüssel

Mitte September unternahm das Urban Diversity Team eine Studienreise in die Niederlande und nach Belgien, zwei Staaten, die für ihre Multikulturalität und ihre Förderung von guter Praxis im Bereich migrantisches Unternehmertum bekannt sind. Wir freuten uns darauf interessante Ideen, die auch in Österreich und Slowenien implementiert werden könnten, kennenzulernen.



Foto 13: Studienreise Urban Diversity, Amsterdam, September 2018

Zu Beginn besuchten wir die Hauptstadt der Niederlande. Unser erster Stopp in Amsterdam war die Rederij Lampedusa – ein Kollektiv, dass Mitglieder aus Ägypten, Eritrea, Syrien, Sudan und den Niederlanden hat und die holländische Passion der Schifffahrt mit Erfahrungen von Migranten verknüpft. Die Gruppe organisiert Fahrten durch die Kanäle von Amsterdam mit zwei syrischen Fischerbooten, mit denen Migranten 2015 zur Insel Lampedusa geflohen waren. Während der Kanalfahrt berichtet ein Führer von seinen Fluchterfahrungen und präsentiert das von Einwanderern geformte Amsterdam. Rederij Lampedusa hilft Migranten sich in die Gesellschaft zu integrieren und ihre Geschäftsideen zu entwickeln. Das Projekt trägt auch dazu bei, dass Diversität in der niederländischen Gesellschaft akzeptiert und verstanden wird.



Foto 14: Studienreise Urban Diversity, Amsterdam, September 2018

Am nächsten Tag besuchten wir zwei sehr interessante Einrichtungen. Zuerst waren wir bei der NGO Lola Luid zu Gast. Die Stadtverwaltung stellt der Organisation Räumlichkeiten zur Verfügung, aktuell eine alte Schule, die als Arbeitsplatz für zahlreiche Unternehmer – Maler, Autoren, Organisatoren von Workshops für Kinder und Nachhilfeunterricht, Organisatoren von Filmfestivals, Holzkünstler, Taschner, Frisöre, Parfümeure und viele andere – genutzt werden. Bevor Lola mit ihren Aktivitäten startet, werden die Bewohner der Umgebung nach ihren Bedürfnissen und Wünschen befragt. Lola schafft ein gutes Verhältnis zur Nachbarschaft, in der vornehmlich Türken und Marokkaner leben. Es werden unterschiedliche Workshops geboten, Vernetzung und Integration sind wichtig, und auch ein ausgezeichnetes Kaffeehaus wird betrieben.

Die zweite Station des Tages war eine weitere NGO namens Centre de Meevaart. Die Idee des Zentrums wurde während der letzten Wirtschaftskrise geboren. Die Gründer gingen auf die Straße und fragten die Leute (in diesem Viertel leben 183 unterschiedliche Nationalitäten) nach ihren Bedürfnissen und Wünschen für eine bessere Lebensqualität. Drei Jahre später erhielten sie die Erlaubnis ein Gebäude zu nutzen, das nun als Treffpunkt fungiert und Menschen dazu anregt an unterschiedlichen Aktivitäten teilzunehmen.

Mehr als 15.000 Personen nutzen das Zentrum wöchentlich, sehr viele davon als Freiwillige. Das Zentrum organisiert auch Trainings in den Bereichen Gebäudemanagement und Altenpflege und unterstützt Personen ohne offizielles Diplom bei der Erlangung eines solchen sowie später bei der Arbeitssuche. Die angebotenen Ausbildungen des Zentrums sind von den staatlichen Bildungseinrichtungen offiziell anerkannt. Das Zentrum unterstützt auch Unternehmertum, da die Verantwortlichen davon ausgehen, dass zwar nicht jeder Mensch geregelte Arbeitszeiten von 9 bis 17 Uhr geschaffen ist, aber dennoch sehr talentiert und engagiert sein kann. Das Zentrum hat einen positiven Einfluss auf die Nachbarschaft, unterstützt Menschen bei der Integration und Inklusion und fördert Unternehmensideen seiner Besucher.



Foto 15: Studienreise Urban Diversity, Amsterdam, September 2018

Am dritten Tag führte uns unsere Reise nach Brüssel. Erster Stopp: das Europäische Parlament, wo uns der Büroleiter einer österreichischen Abgeordneten die Arbeit und den Entscheidungsprozess des Parlaments darlegte, insbesondere im Bereich Migration. Unsere nächste Station war das Steiermark-Büro, die ständige Vertretung des Bundeslandes Steiermark in Brüssel, wo wir von Vertretern der erwähnten Institution sowie der Ständigen Vertretung der Republik Slowenien bei der Europäischen Union begrüßt wurden. Man erklärte uns, dass das Thema Migration das meist diskutierte Thema auf staatlichem Niveau sei und lokale und regionale Projekte, wie Urban Diversity, von großer Bedeutung seien.

Wir schlossen den Tag mit einem Besuch bei der Organisation We exist. Diese wurde von einem 24-jährigen Syrer namens Obada gegründet, der während der „Flüchtlingskrise“ 2015-2016 nach Brüssel gekommen war. Er hatte Belgien nach einer Odyssee über griechische Inseln, Ungarn, Österreich und Deutschland erreicht und vier Monate auf Anerkennung als Flüchtling, sowie weitere vier Monate auf ein kleines Apartment gewartet. Er suchte Arbeit, bekam aber aufgrund seines Flüchtlingsstatus keine. Zufällig besuchte er eine Konferenz bei der Vertreter der EU-Institutionen und unterschiedlicher NGOs über die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt diskutierten. Er begann Personen zu vernetzen und gründete die Organisation „We exist“. Man bot Caterings für unterschiedliche Veranstaltungen und Kochkurse. Einige Restaurants gestatteten der Organisation an Ruhetagen die Nutzung ihrer Räumlichkeiten. Laut eigenen Worten bemerkte er, dass die Menschen begannen die Mitglieder der Organisation zu akzeptieren und die Teilung auf wir/die anderen nicht mehr so häufig war. Dennoch: am Ende des Tages ist er nach wie vor ein Flüchtling und die Leute erwarten von Flüchtlingen günstigere Dienstleistungen. Zum Schluss verriet er uns das Rezept seines Erfolgs: »Ich war erfolgreich, weil ich erfolgreich sein wollte, weil ich Tag und Nacht arbeitete und jede Idee eine Million mal im Kopf durchging, weil ich mich nicht darüber beschwerte, dass ich arbeiten muss, und an meine Idee glaube!«



Foto 16: Studienreise Urban Diversity, Brüssel, September 2018

Am nächsten Tag besuchten wir Molenbeek, jenen Stadtteil, der für einen besonders hohen Migrantenanteil bekannt ist. Hier hat auch die Firma Microstart ihren Sitz, die Unternehmern, die bei Banken keine derartigen Möglichkeiten haben, Mikrokredite bietet. Laut Beobachtungen der Beschäftigten bei Microstart, würden immer mehr Menschen in diese Kategorie fallen. In der schwierigsten Situation sind dabei Migranten, deren Ausbildungen und Titel in Belgien nicht anerkannt werden und deren Sprachkenntnisse (Französisch oder Holländisch) noch nicht auf einem entsprechenden Niveau sind. Das Unternehmen setzt sich dafür ein, dass jeder seine oder ihre Unternehmensidee umsetzen kann. Microstart bietet Kredite zwischen 500 und 15.000 EUR mit einer etwas erhöhten Zinsrate, da Projekte, die man finanziert, üblicherweise ein höheres Risiko bergen. Die Firma unterstützt potentielle Unternehmer auch bei der Erlangung einer entsprechenden Befähigung, die in Belgien zur Gründung eines Unternehmens notwendig ist. Microstart kann dabei auf die Unterstützung zahlreicher, meist pensionierter Experten auf Freiwilligenbasis zählen, die angehende Unternehmer dabei unterstützen, relevantes Wissen und Fertigkeiten zu erwerben.



Foto 17: Studienreise Urban Diversity, Brüssel, September 2018

Unsere nächste Station war der Ausschuss der Regionen, die Stimme der europäischen Regionen in Brüssel. Der Vertreter des Ausschusses erklärte uns die Arbeit und den Einfluss, den Regionen auf europäischer Ebene haben.

Wir beendeten unsere Studienreise in einem der bekanntesten Viertel Brüssels – in Anderlecht, beim Verein Arnibel, der Menschen aus dem afrikanischen Staat Niger zusammenbringt. Wie auch viele andere Gesellschaften in der Diaspora unterstützt der Verein Landsleute, die nach Belgien kommen. Seine Arbeit umfasst zahlreiche Bereiche, etwa Wohnangelegenheiten, Spracherwerb, Integration im Arbeitsmarkt, Förderung von Unternehmertum, Kulturveranstaltungen und emotionale Unterstützung. Die Mehrheit der Vereinsmitglieder ist unternehmerisch tätig. Der aktuelle Präsident des Vereins präsentierte uns die Arbeit der Gesellschaft und ihre Räumlichkeiten, die auch als Treffpunkt dienen und zahlreiche Aktivitäten während des Tages bieten



3.

UMSETZUNG NEUER ZUGÄNGE

In den Städten wurden Kooperations- und Gemeinschaftsräume geschaffen, meist in Form von Coworking-Spaces, die eine Kooperation zwischen lokalen und internationalen Kreativschaffenden und Unternehmern fördern. Diese Gemeinschaftsräume wurden zum Synonym des Konzepts Diversität. In Ljubljana gab es noch keine systematische Entwicklung dieser Arbeitsform, wohingegen Graz für die Förderung solcher Art von Gemeinschaftsräumen bekannt war. Im Rahmen der ersten Pilotstudie wurde dieses Wissen genutzt und auch in Ljubljana implementiert. In Städten gibt es gewisse urbane Gebiete, die zu Orten der Diversität wurden. Dieser Prozess läuft Bottom-up und diese Räumlichkeiten wurden gerade aufgrund der vielfältigen kreativen Gruppen zu den lebendigsten und kreativsten Stadtteilen. In der zweiten Pilotstudie in Ljubljana und Graz war man bemüht, die Gründe dieses Phänomens zu verstehen und die Implementierung in beiden Städten zu verbessern. Beide Städte versuchten im Zuge der dritten Pilotstudie, die Kooperation zwischen Graz und Ljubljana während des Design-Monats Graz zu verbessern. So konnten sich UmM aus beiden Städten treffen und vernetzen, mit dem Ziel, die soziale Kohäsion zu stärken.

VERNETZUNG IN KREATIVRÄUMLICHKEITEN

In den Städten der Region werden neue Räumlichkeiten zur Kooperation geschaffen, meist in Form von co-working-spaces, die Austausch fördern, eine Kultur des offenen Codes und des kreativen Gemeinsamen. Diese Orte wurden zu einem Synonym des Konzepts Diversität im Sinne interdisziplinärer und internationaler Zusammenarbeit in der Neuen Wirtschaft und der Kreativindustrie. Gleichzeitig ist es seitens des Projekts bedeutend, dass solche Räume die Zusammenarbeit zwischen lokalen und internationalen Kreativschaffenden und -unternehmern ermöglichen und fördern. Graz hat bereits eine systemische Förderung solcher co-working-spaces geschaffen, Ljubljana hinkt bei der Entwicklung eines systemischen Zugangs zur Förderung und Entwicklung solcher Räume hinten nach. So ist eines der Ziele dieser Aktivität auch die Übertragung von Wissen, Praxis und Erfahrungen aus Graz in die Region Ljubljana.

»Kreative Vouchers Urban Diversity« für junge (Migranten-)Unternehmer in Co-Working-Spaces in Ljubljana und Vouchers für die Pitching-Möglichkeiten in Graz und in Ljubljana für Unternehmer, Start-Ups sowie für kleine und mittelgroße Unternehmen haben im Rahmen des Projektes Urban Diversity und des Pilotprojektes »Verbindung in kreativen Räumen« zahlreiche Unternehmer, Co-Working-Spaces, kleine und mittelgroße Unternehmen sowie potentielle Investoren aus den beiden Regionen zusammengebracht. Viele von ihnen waren Migranten, einige sogar Flüchtlinge, die eine Möglichkeit für die Entwicklung ihrer Projekte und Ideen suchten. Ihr Versuch im Bereich des Unternehmertums war ein bedeutender Beitrag zur Integration in die Gesellschaft, gleichzeitig jedoch hat es aber auch ihr Selbstbewusstsein und ihre Kompetenzen positiv beeinflusst.

Das Online-Tool für das Angebot des Raums für das Verbinden und Bildung im Schloss St. Martin ist aber ein wichtiger Schritt dazu, die Bedürfnisse der potentiell oder temporär benachteiligten Gruppen zu erkennen und zu verstehen, die einen Raum für verschiedene Aktivitäten brauchen, können sie sich ihn aber aus verschiedenen Gründen (noch) nicht leisten. Zwar verfügen die Städte über solche Räume, doch kommen die Informationen oft nicht bei interessierten Nutzern an. Deswegen ist die Online-Vorstellung solcher Räume mit Hilfe von Online-Tolls wichtig, weil dadurch die Möglichkeiten für die Nutzung des Raums erhöht werden, was in der weiteren Folge einen wichtigen Einfluss auf die soziale Integration solcher Gruppen auf einer gleichberechtigteren Basis hat.

Pilotprojekt Ljubljana

Implementierung des neuen Schemas für die Förderung der Vielfalt in den Co-Working-Spaces mit besonderen Vouchers.

Vom Februar bis Juli 2019 leitete die Regionale Entwicklungsagentur der urbanen Region von Ljubljana den ersten Teil des neuen Unterstützungsschemas für die Förderung der Vielfalt in Co-Working-Spaces. Der Zweck des „Kreativen Vouchers Urban Diversity« war die Förderung der Vielfalt in Co-Working-Spaces durch die Verbindung lokaler Schöpfer mit den Schöpfern aus anderen Ländern, die zurzeit in Slowenien leben.

Der kreative Voucher wurde so konzipiert, dass dadurch die Entwicklung der unternehmerischen Idee des Schöpfers gefördert wurde (sowohl der inländischen als auch ausländischen Schöpfer), gleichzeitig jedoch wurde den Co-Working-Spaces ermöglicht, ihre Tätigkeiten zu entwickeln und zu unterstützen. In fünf Co-Working-Spaces, die ein Teil des »kreativen Vouchers Urban Diversity« waren, wurde ein sechsmonatiges Programm für acht ausgewählte junge Unternehmer ausgeführt. Unter der Leitung von Mentoren entwickelten sie ihre unternehmerische Idee. Die Miete für den angemieteten Schreibtisch wurde für sie bezahlt.

Dadurch wurde den ausländischen Unternehmern die Integration in slowenisches (Geschäfts)-Umfeld erleichtert. Sie haben sich auch mit Unternehmern verbunden und wurden mit dem slowenischen Markt bekannt gemacht. Die Co-Working-Spaces wurden mit Veranstaltungen / Seminaren / Workshops / Diskussionsrunden und mit zahlreichen Verbindungen mit und Zugängen zum internationalen Umfeld angereichert. Folgende Co-Working-Spaces nahmen am Programm teil: ABC Accelerator, GIG Coworking, KIKstarter Center z.b.o., Inštitut za mlade podjetnike so.p. (Institut für junge Unternehmer) und kreatives Zentrum Poligon.

Der zweite Teil des „Kreativen Vouchers Urban Diversity“ begann am 1. September 2019 in zwei Co-Working-Spaces, die ein sechsmonatiges Programm für junge ausländische Unternehmer vorbereiteten: Kreatives Zentrum Poligon und Socialna akademija (Soziale Akademie).



Bild 1: Einladung zur Aktivität Senza - Escape Room Ljubljana, Kreativen Vouchers Urban Diversity, Ljubljana, Dezember 2019

Einen von den kreativen Vouchers bekam auch Angela Dimita, die mit Hilfe von Socialna akademija das Projekt Senza - Escape room Ljubljana entwickelte, mit dem das Problem der Depression angesprochen wird. Im Rahmen ihres Experimentes wurde der Fluchtraum in Verbindung mit der Depression von 86 Menschen in 26 Teams getestet.

Ergänzung der Initiative durch die Projektpartner, die die kreativen Migrantenunternehmer der beiden Regionen über die sogenannten Pitches verbindet

Pitching in Graz als Kooperation zwischen Österreich und Slowenien

Am Donnerstag, den 25.4.2019, im Grazer Co-working space Spaceland eine Pitching-Veranstaltung statt, bei der sich slowenische und österreichische Unternehmer und Start-ups präsentierten.

Die Veranstaltung begann mit der Vorstellung einer slowenischen Erfolgsgeschichte, dem Projekt Sleepy Bottle des Unternehmens Innovat pro d.o.o. aus Ljubljana, das seinen Weg im Co-working space Kikšarter in Kamnik begann. Durchwachte Nächte führten zur Idee für eine Kindertrinkflasche für rasche Milchzubereitung, um Eltern, deren Kinder nicht gestillt werden, vor allem die Nacht zu erleichtern. Heute erobert die Flasche neue Märkte und ist international bekannt. Das junge Unternehmen designte die Flasche auch einem starken Umweltgedanken; all ihre Teile sind wiederverwertbar.

Es folgten Unternehmen, die noch am Anfang ihres Erfolgsweges stehen. So etwa das österreichische Unternehmen Carbomed Medical Solutions GmbH mit seinem Produkt Breathe ILO, das auf Basis der CO₂ Konzentration in der Atemluft von Paaren deren fruchtbare Tage bestimmen kann. Herr Mohamad präsentierte seine Idee mit dem Titel Add a value. Die Idee beinhaltet eine Entlastung der Körperteile, die bei unterschiedlichen Verletzungen ganz besonders belastet sind, um so eine gesündere und effektivere Rehabilitation zu ermöglichen.

Zwei weitere slowenische Unternehmen stellten sich vor. Zuerst Rivertum d.o.o. mit seinem Produkt Rivertum, einer Unterwasserturbine zur Stromerzeugung, danach das Team von Jurij Dreo mit dem Projekt Braintrip zur Früherkennungen von Demenz.

Zum Schluss stellte ein Vertreter des Technologiepark Graz die Tätigkeiten des Parks vor und lud Interessierte zur Kooperation ein.

Der Ideenpräsentation folgte die Möglichkeit das Netzwerk zu erweitern. Dabei konnten die Besucher zuvor präsentierte Ideen besser kennenlernen und ihre eigenen Erfahrungen und ihr Wissen mit anderen teilen.

Vorstellung der Geschäftsidee in ABC ACELerator Ljubljana

Am 8. 10. 2019 fand in ABC Accelerator in Ljubljana ein internationaler Pitching-Event statt, an dem die Start-Ups und die Unternehmen, die in Graz und in Ljubljana tätig sind, ihre Geschäftsideen dem Publikum vorstellten. Anschließend folgte das Networking, der Austausch von Erfahrungen und der Kontakte für weitere Zusammenarbeit. Vorgestellt wurde folgende Ideen:

Morfogram ist eine einfache Applikation, mit der wir unsere Gesundheit überwachen und uns über unseren Lebensstil, unsere körperliche Konstitution und Risikofaktoren durch die Analyse folgender körperlicher Parameter informieren können: Taillen-, Bauch- und Hüftenumfang.

Nämlich, mit den erwähnten drei körperlichen Parameter können die Veränderungen des Körperfettanteils überwacht werden, die mit den Krankheiten des Herz-Kreislauf-Systems und mit der Zuckerkrankheit verbunden sind.

»EasyTax Assistant« ist eine von den führenden italienischen Applikationen »all-in-one«, die den Steuerpflichtigen laufende Überwachung von Steuern in realer Zeit ermöglicht. Durch die »EasyTax« wird aber nicht nur das komplizierte Steuersystem für über 50.000 Steuerpflichtigen vereinfacht, sondern fungiert diese Applikation auch als eine Brücke zwischen den Steuerpflichtigen und Vermittlern, wie etwa Steuerberater und Zentren für die Hilfe auf dem Gebiet von Steuern. »



Fotografija 18: predstavitev poslovne ideje, Kreativni vavčerji Urban Diversity, ABC Accelerator, Ljubljana, oktober 2019

»Big Wave« ist eine Applikation, die hilfreich bei der Entwicklung, Produktion und Vermarktung des innovativen technologischen Systems ist, spezialisiert für die Werbung, für den Einsatz und für die Analytik der Einzelhandelsvermarktung. Die Applikation ermöglicht dem Besitzer eines Einzelhandelsladens, das Verhalten seiner Kunden in und außerhalb seines Ladens zu erkennen. Die Applikation bietet auch die grundlegenden Marktinformationen für das Verständnis, was die Verbraucher suchen, d. h. ihrer Bedürfnisse, was für die Besitzer der Einzelhandelsläden sehr wichtig ist. Andererseits ist die Applikation attraktiv auch für die Kunden, weil sie ihnen möglich macht, sich in den Läden über die Angebote und Gelegenheiten in Bezug auf die gesuchte Ware informieren zu können.

Das Projekt »Ariadne« basiert auf der Gestaltung einer digitalen Plattform, die die Daten über den Umfang verschiedener chemischer Elemente verarbeiten kann, die sich in elektronischen Geräten befinden. Diese Informationen werden für die Verbesserung bei der Zerlegung verschiedener Geräte und bei der Sortierung der Bestandteile der Abfälle verwendet. Mit Ariadne sollte »die Planung des Begräbnisses bei der Geburt« eines elektronischen Gerätes durch die Sammlung der Daten über die darin enthaltenen Materialien erfolgen. Somit wird mit Ariadne die Lücke zwischen der Produktion elektronischer Geräte einerseits und den Anlagen für die Abfallverwertung andererseits überbrückt. Dadurch werden die Grundlagen für die Entwicklung der Kreislaufwirtschaft in elektronischer Industrie geschaffen.

Die Gäste aus Graz stellten SKILLTREE vor; eine Software für Humanressourcen für Unternehmen. Diese Software sammelt die Daten über die Kompetenzen der Mitarbeiter, die bei der Gestaltung von Teams, bei der Planung der Fortbildung und bei der Verbreitung des Wissens verwendet werden können.

MARRY ICE TEA ist ein veganes natürliches Erfrischungsgetränk, zubereitet aus regionalen erlesenen Erdbeeren und angereichert mit der Mischung des Mate- und Rooibos-Tees.

Dieses Produkt wird unter dem Slogan »Global trinken, lokal handeln« angeboten. Das Unternehmen versucht damit den internationalen Charme mit regionalen Komponenten im Sinne des Besten aus zwei Welten zu verbinden. Der Matetee kommt aus Argentinien, der Rooibostee aus Südafrika. Die Erdbeeren stammen aus der Ernte der steirischen Bauernhöfe.

Pilotprojekt St. Martin

Das Schloss St. Martin entwickelte ein neues Online-Tool, das kreative Angebote für die Fortbildung mit interessierten Einzelpersonen verbindet (einschließlich Mobility-Sharing-Tool). Es handelt sich um einen Raum der Verbindung und Bildung, der den interessierten Einzelpersonen, Vereinen, Geschäftsorganisationen und allen kreativen Personen zur Verfügung steht. In diesem Raum, dessen Verwendung kostenlos ist, können Zusammentreffen und Workshops organisiert, Geschäftsideen entwickelt, kulturelle Tätigkeiten ausgeübt werden oder dient der Raum einfach nur einem gemütlichen Beisammensein der Menschen. Für Migranten ist das eine sehr wichtige und willkommene Gelegenheit, weil es keine Mietkosten für die Verwendung des Raums gibt, die für Migranten meistens (zu) hoch sind. Das Online-Tool ist auf den Webseiten des Anbieters – des Schlosses St. Martin verfügbar.

KREATIVE VERBINDUNG DER STADTBEWOHNER

Die Städte waren schon immer ein Ort, an dem verschiedene gesellschaftliche Gruppen zusammengetroffen und verkehrt haben. Mehr noch, die ganze Auffassung der Urbanität basiert auf gesellschaftlicher, kultureller und wirtschaftlicher Heterogenität, die auch ihre transnationale Dimension hat. Gewöhnlich entwickeln sich in Städten auch einzelne spezifische Bereiche der Diversität. Bis zu einem gewissen Grad entstehen sie autonom und von unten, angekurbelt jedoch werden sie durch erschwingliche Preise von Immobilien und der Mieten sowie durch eine kritische Konzentration verschiedener (auch ethnisch) kulturellen und professionellen Gruppen der Gesellschaft. Meistens befinden sich diese Bereiche in den lebendigsten und kreativsten Teilen der Städte, die diese auch bestimmen und zu ihrer Entwicklung beitragen. Der Zweck der Pilotaktivitäten im Rahmen der »Kreativen Verbindung der Stadtbewohner« war, dass die Städte solche Bereiche auch weiterhin fördern und entwickeln würden, etwa mit kleineren partizipativen Politiken der räumlichen und Online-Intervention. Die Ausführung des Pilotprojektes in Ljubljana wurde mit der Ausführung der Pilotprojekte in der Stadt Graz verbunden, die etwas längere Geschichte aktiver Förderung der Entwicklung solcher Bereiche hat.

Träger des Pilotprojektes: Institut für slowenische Auswanderer und Migrationen ZRC SAZU

Das Pilotprojekt »Implementierung in Ljubljana« verbindet verschiedene Unternehmer, Bewohner und Besucher der Trubarjeva Straße, fördert diese und stellt sie der breiteren Öffentlichkeit vor. Zu diesem Zweck werden gemeinsame Events organisiert und verschiedene Online-Tools verwendet, mit denen das Geschehen auf der Straße sowie verschiedene Inhalte und Angebote der Unternehmer, Kreativen, Bewohner und der Stadtinterventionen dieser Straße vorgestellt werden. Mit dem Pilotprojekt wollten wir die Wirksamkeit solcher Online-Tools im realen Umfeld, auf lokaler Ebene, überprüfen und die Möglichkeit ihrer ständigen Nutzung in anderen urbanen Kontexten beurteilen.

Die Trubarjeva Straße ist einer der am meisten bekannten kreativen Räume der Stadt Ljubljana, wo gesellschaftliche Innovationen entstehen, die auf dem Einsatz zahlreicher kreativer Berufe und Besucher basieren. Die Trubarjeva Straße befindet sich am Rande des alten Stadtkerns, den sie auch bedeutend definiert und mitgestaltet. Mit der Umsetzung des Pilotprojektes versuchen wir sowohl soziale als auch wirtschaftliche Zusammenarbeit zu fördern und das Migrantenunternehmertum zu unterstützen, damit aber auch das gesamte gesellschaftliche Umfeld der Trubarjeva Straße und ihrer unmittelbaren Umgebung. Die Zielgruppen der Pilotaktivitäten (lokale, regionale und nationale Behörden, kleine und mittelgroße Unternehmen, Kreative, Nichtregierungsorganisationen, kreative Räume, Forschungs- und Bildungseinrichtungen, allgemeine Öffentlichkeit) und insbesondere die Bewohner und Besucher der Trubarjeva Straße wirken aktiv bei der Entwicklung von Konzepten und Ideen, von kreativen Tools/Applikationen und bei deren Umsetzung sowie Evaluierung mit. Das Pilotprojekt wird unter dem gemeinsamen graphischen Image, unter dem Slogan Trubarjeva na dlani (Trubarjeva auf der Hand) und mit Hilfe der Organisation gemeinsamer Events durchgeführt. Der Austausch von Ideen, Erfahrungen und Ergebnisse mit einer ähnlichen Pilotaktivität in Graz trägt zur grenzüberschreitenden Synergie und zur internationalen Wahrnehmung des Projektes, der Stadt und der Region bei.

Die Vorbereitungsaktivitäten für das Pilotprojekt erfolgten in der Zeit zwischen Mai und Oktober 2018. Diese Aktivitäten schlossen die Identifikation der Unternehmer, die an der Teilnahme bei der Umsetzung der Pilotaktivität interessiert waren, ihre Vernetzung, Gestaltung der Initiative, inhaltliches Konzept

und technologische Infrastruktur ein. Anfang des Jahres 2019 eröffnete das Institut für slowenische Auswanderer und Migrationen (Inštitut za slovensko izseljenstvo in migracije) in Zusammenarbeit mit aktiven Unternehmern von der Trubarjeva Straße die Facebook-Seite und das Instagram-Profil unter dem Slogan Trubarjeva na dlani (Trubarjeva auf der Hand). Die Webseite Trubarjeva na dlani (Trubarjeva auf der Hand) wurde im Mai 2019 zu Leben erwachen. Obwohl der Zeitrahmen der Dauer des Pilotprojektes zunächst auf drei Monate begrenzt wurde, dauert es wahrscheinlich auch nach dem Ende des Projektes Urban Diversity an. Das verstehen wir als einen Beleg für den Erfolg des Pilotprojektes, das die Erwartungen aller Teilnehmer übertroffen hat.

Der Träger des Pilotprojektes koordinierte gemeinsam mit der Gruppe der Unternehmer/Bewohner der Straße die Entscheidungen der Gruppe mit den externen Dienstleistern (Designer und Programmierer), er sorgte für regelmäßige Kommunikation der Gruppe, organisierte Finanzen, sorgte für das Ideenkonzept für gemeinsame Events, für die Verbindung mit der Stadt Graz und für die Sensibilisierungskampagne, mit der die Migrantenunternehmer von der Trubarjeva Straße vorgestellt werden. Zudem war er auch Mitbetreiber der Online-Tools. Ebenso gestaltete die Gruppe auch Arbeitsuntergruppen, die verschiedene Gebiete decken (Fotografie, Veröffentlichung von Events auf Online-Plattformen, Organisation von Events, Kommunikation mit der Stadt und anderen Teilnehmern, Verbreitung der Initiative auf die ganze Straße, Vermarktung, Gestaltung).



Bild 2: Logo *Trubarjeva na dlani*, Implementierung in Ljubljana, INadvertising d.o.o., Ljubljana, März 2019

Wichtigste Ergebnisse dieses Pilotprojektes sind verschiedene Online-Tools, mit denen dem Träger des Projekts gelungen ist, die festgelegten Konzepte und die gesetzten Hauptziele zu verwirklichen: Verbindung verschiedener Realitäten auf der Straße, Ausbau einer gemeinsamen Identität (Trubarjeva auf der Hand) sowie die Werbung für die Straße auch außerhalb ihres Bezirks (Vorstellung den Bewohnern von Ljubljana, Touristen, der internationalen Öffentlichkeit).

Webseite: www.trubarjevanadlani.eu

Facebook-Profil: <https://www.facebook.com/trubarjeva/>

Instagram-Profil: https://www.instagram.com/trubarjeva_na_dlani/

Implementierung in St. Martin

Träger des Pilotprojektes: Bildungseinrichtung Schloss St. Martin

Das Pilotprojekt »Implementierung in St. Martin« wurde für die Verbindung von Familien und Bewohnern der urbanen Region Graz-West bestimmt. Die Bildungseinrichtung St. Martin benutzte für die Durchführung der Aktivitäten das originelle schwedische Modell der Integration, das die Organisation eines integrierten Fortbildungsprogramms für verschiedene lokale junge Familien wie auch eines Motivationsprogramms für junge Familien verschiedener Migrations- und kulturellen Hintergründe einschloss. Das Ziel war, eine kostenlose Familienschulung für die Verbesserung der physischen und mentalen Gesundheit zu entwickeln und auszuführen, mit rund 30 verschiedenen Events und Dienstleistungen in drei Jahren (Vorträge, Seminare, Workshops usw.).

Die Aktivitäten im Rahmen des Projekts begannen im September 2017 und endeten im Frühling 2020, unmittelbar vor dem Abschluss des Projektes Urban Diversity.

Die meisten Aktivitäten im Rahmen des Pilotprojektes wurden von externen Dienstleistern vorgenommen, hauptsächlich aus den Reihen der Nichtregierungsorganisationen, die von der Einrichtung St. Martin zur Mitwirkung eingeladen wurden. Alle Events und Schulungen fanden in den Räumen des Schlosses St. Martin statt, an jedem Event nahmen zwischen 10 und 40 Personen teil.



Foto 19: Geselligkeit auf dem Schlosshof, Familientage - Implementierung in St. Martin, Schloss St. Martin, Graz, September 2017

Der Träger der Pilotaktivität entwickelte für die Werbung des Projektes den sogenannten »Kreativen Familienreisepass«, eine kostenlose Eintrittskarte für verschiedene Veranstaltungen. Die erste Veranstaltung war das Internationale Familienfestival mit kreativen Workshops, die die Vielfalt und interkulturellen Dialog unterstützten und förderten.



Foto 20: Glückssteine für Große und Kleine - Implementierung in St. Martin, Schloss St. Martin, Graz, November 2018

Die Veranstaltung fand spät im Frühling 2017 statt, die Anzahl der Besucher überstieg 550.

Weitere Events und Aktivitäten im Rahmen des Pilotprojekts:

25. 11. 2017: Zwei Kunstworkshops für Kinder aus aller Welt - Zeichnen.

3. 3. 2018: Zwei Kunstworkshops für Kinder aus aller Welt: Fühlen, Formen, Gestalten.

17. 3. 2018: Kunstworkshops für Kinder aus aller Welt: Arbeiten mit Keramik.

29. 9. 2018: Drachenbau und Drachenspiel (Afghanistan).

10. 11. 2018: Glückssteine für Große und Kleine.

24. 11. 2018: Weihnachtsbäckerei nach dem St. Martin Kochbuch.

9. 2. 2019: Henna Malerei.



Foto 21: Henna Malerei - Implementierung in St. Martin, Schloss St. Martin, Graz, Februar 2019

23. 3. 2019: Peruanische Köstlichkeiten (Kama).

4. 5. 2019: Philippinische Köstlichkeiten (Kama).

30. 3. 2019: Schloss St. Martin: Ein Schloss für alle.

27. 4. 2019: Schloss St. Martin: Ein Schloss für alle.

29. 6. 2019: Schloss St. Martin: Ein Schloss für alle.

20.-23. 6. 2019: Familientage in St. Martin.

Implementierung in Graz

Träger des Pilotprojektes: Abteilung für die Entwicklung der Wirtschaft und Tourismus der Stadt Graz

Das Pilotprojekt »Implementierung in Graz« zielte vor allem auf die Verbindung zwischen verschiedenen Unternehmen, Bewohnern, Kreativen und Nichtregierungsorganisationen, die in der Stadt Graz tätig sind. Der Träger des Pilotprojektes bemühte sich in der Zeit der Projektdauer um die Zusammenarbeit zwischen den erwähnten Akteuren und den Kunst-/Bildungseinrichtungen, mit der Absicht der Verbesserung des Erscheinungsbildes der Läden (Geschäftsräume, Schaufenster oder Läden) in Graz. Die kreativen Ideen stammten von Studenten und Mentoren der Bildungseinrichtung FH Joanneum. Die Pilotaktivitäten wurden durch verschiedene Events unterstützt, die der Träger des Projektes in Zusammenarbeit mit den Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen ausführte, die im Stadtviertel Griesplatz tätig sind.



Foto 22: Errichtung einer Anzeigestruktur, Implementierung in Graz, Graz, November 2019

Das Ziel dieser Events war die Herstellung der Verbindung zwischen den Unternehmern aus Ljubljana und aus Graz, so dass viele auch sowohl von slowenischen Projektpartnern als auch von Migrantenunternehmen, des Weiteren von Nichtregierungsorganisationen und von Kreativen besucht wurden, die in das Geschehen auf der Trubarjeva Straße in Ljubljana involviert sind.

Die Unternehmer, Kreativen und Organisationen aus beiden Städten bekamen dadurch die Möglichkeit, einander kennenzulernen und ihre Erfahrungen auszutauschen.

Das Pilotprojekt fand im November 2019 statt. In dieser Zeit spielten sich im Stadtviertel Griesplatz in Graz drei Events ab.

Der Träger des Pilotprojektes führte in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Freiraum mehrere Zusammentreffen mit Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen im Stadtviertel Griesplatz aus, die bereit waren, an Pilotaktivitäten der Umgestaltung der Geschäftsräume und Schaufenster teilzunehmen. Des Weiteren schloss sich der Planung von Aktivitäten auch die Designabteilung der FH Joanneum an. Junge Studenten, Kreative und Mentoren der FH Joanneum begannen im Herbst 2019 mit der Umsetzung der Verbesserung des bestehenden Erscheinungsbildes der eingeschlossenen Organisationen und Unternehmen mit der Absicht, ihre Attraktivität zu erhöhen und dadurch mehr Kunden anzuziehen.



Foto 23: Renovierte Ausstellung in der Annenstraße, Implementierung in Graz, Graz, November 2019

Die Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen des Stadtviertels Griesplatz und jungen Kreativen der FH Joanneum aus Graz war bei drei Events vorgestellt, an denen slowenische Partner, Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen aus der Stadt Ljubljana teilnahmen.

Die Events spielten sich im November 2019 ab:

Donnerstag, 14. November 2019:

Frühstück und Weihnachtsschmücken von Vitrinen in Annenstraße 20

Montag, 18. November 2019:

Frühstück und Weihnachtsschmücken von Vitrinen in Annenstraße 36-38

Dienstag, 26. November 2019:

Frühstück und Weihnachtsschmücken von Vitrinen im Zentrum Seddwell

VERBINDUNG VERSCHIEDENER KREATIVEN

Die Städte Ljubljana und Graz haben eine starke Tradition auf dem Gebiet der Gestaltung, sowohl institutionelle als auch im Sinne urbaner Gemeinschaften und Einzelpersonen, die in den Städten leben und arbeiten. Ebenso spielt sich in den beiden Städten einmal im Jahr separat der traditionelle Event Monat der Gestaltung ab. Die Aktivitäten im Rahmen von »Verbindung verschiedener Kreativen« waren auf die Erweiterung und Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen den beiden Städten auf diesem Gebiet ausgerichtet, gleichzeitig jedoch zielten sie auf die Erweiterung des Satzes ihrer gemeinsamen Aktivitäten ab.

Entwicklung der Zusammenarbeit

Im Rahmen der ersten Aktivität des Satzes organisierte der Projektpartner RRA LUR in den Räumen von Mesto oblikovanja (Stadt der Gestaltung) in Ljubljana die Beratung unter dem Titel »Urban Diversity in Mesec oblikovanja« (»Urban Diversity und Monat der Gestaltung«), an der die Organisatoren des Monats der Gestaltung Ljubljana (Zavod Big) und des Monats der Gestaltung Graz (Creative Industries Styria) teilnahmen. Das Ziel der Beratung war die Entwicklung von Schemas und von kreativen Tools für die Verbindung und die Zusammenarbeit junger Kreativen verschiedener kulturellen und Migrationshintergründe. Diese stellten den konzeptuellen Hintergrund für die Workshops dar, die gleichzeitig mit dem Monat der Gestaltung in Ljubljana und in Graz stattfanden. Der einmalige Event, die Beratung, spielte sich am 8. November 2017 ab.

Einleitend betonte der am Projekt teilnehmende Mitarbeiter von ZRC SAZU, Dr. Jani Kozina, die Bedeutung von Kreativität und ihre Förderung in Städten. Dieser Rede folgte die Diskussion über die Potentiale des kreativen Unternehmertums im urbanen Umfeld und über die Möglichkeiten der Zusammenarbeit zwischen den Organisatoren der Monate der Gestaltung Ljubljana und Graz. Das Thema der Beratung war die gemeinsame Zusammenarbeit im Jahr 2018 sowie die Planung der Aktivitäten für das Jahr 2019.

Die Beratung kapitalisierte das Wissen und die Erfahrungen, die aus den Events im Rahmen des Monats der Gestaltung Ljubljana und Graz resultierten. Durch die Verwendung der Expertise wurden die Herausforderungen der Verbindung und der Zusammenarbeit junger Kreativen verschiedener kulturellen und Migrationshintergründe angesprochen. Das Ergebnis der Aktivität ist die Entwicklung des Konzeptes der Workshops für Kreative, die sich im Rahmen des Monats der Gestaltung Ljubljana und Graz in den Jahren 2018 und 2019 abspielten.

Implementation

Das Pilotprojekt »Implementation« verband verschiedene Kreativen zwischen den Städten Ljubljana und Graz. In seinem Rahmen wurden sechs Workshops ausgeführt, die parallel mit den Aktivitäten der Monate der Gestaltung in Ljubljana und in Graz, zwischen den Jahren 2017 und 2019, erfolgten. Die Workshops in den beiden Städten wurden von der Abteilung für die Entwicklung der Wirtschaft und des Tourismus der Stadt Graz (AWTSG) und der Regionalen Entwicklungsagentur der urbanen Region Ljubljana (RRA LUR) organisiert. Das Ziel der Workshops war die Entwicklung neuer gemeinsamen Konzepte, Projekte und Aktivitäten der Migrationsunternehmer, der Kreativen verschiedener kulturellen und Migrationshintergründe.

1. Workshop: Ljubljana, 8. November 2017, »Urban Diversity und Monat der Gestaltung« (Stadt der Gestaltung Ljubljana)
2. Workshop: Graz, 19. April 2018, »World Café: Beschäftigung in hoher Konjunktur in Graz« (Vorbereitung auf den Monat der Gestaltung Graz 2018))
3. Workshop: Graz, 17. Mai 2018, »Grenzüberschreitende Zusammenarbeit: Vorstellung der Geschäftsideen in Graz« (Spacelend)



Abbildung 3: Einladung zur Veranstaltung für *Cross-border-cooperation*, Verbindung verschiedener Kreativen - Implementierung, Graz, Mai 2018

4. Workshop: Ljubljana, 28. November 2018, »Migrantenküche und Kreativität« (Skuhna – Monat der Gestaltung in Ljubljana)
5. Workshop: Graz, Mittwoch, 15. Mai 2019, »World Café: Verschiedene Potentiale« (Monat der Gestaltung Graz 2019 – paralleler Event)
6. Workshop: Ljubljana, 7. November 2019, »Aus vollem Hals – Asylantragsteller und Flüchtlinge über die Welt« (Vodnikova domačija – Monat der Gestaltung in Ljubljana)



Abbildung 4: Einladung zur Veranstaltung *Na glas - Prosilci za azil in begunci v svetu*, Verbindung verschiedener Kreativen - Implementierung, Ljubljana, November 2019

Die Workshops in Ljubljana fanden im Herbst 2017, 2018 und 2019 statt. Der erste Workshop fand in den Räumen der Stadt der Gestaltung Ljubljana statt. Das Ziel des Workshops war der Austausch der Lebens- und Arbeitserfahrungen der jungen kreativen Einwanderer in Slowenien sowie die Suche nach der Möglichkeit einer engeren Zusammenarbeit zwischen den Organisatoren des Monats der Gestaltung Ljubljana und Graz. Im Rahmen des zweiten Workshops, im Jahr 2018, konnten die Teilnehmer das Migrantenunternehmertum und die Kulinarik im Restaurant Skuhna kennenlernen. Am Workshop nahmen auch die Unternehmer aus Graz teil. Der dritte Workshop, der sich im Herbst 2019 abspielte, verband mit Hilfe von Geschichten und vom Erzählen verschiedene Aspekte des Migrantenunternehmertums, der Kreativität und der Zusammenarbeit zwischen beiden Städten.

In Graz fanden die Workshops zwischen den Jahren 2018 und 2019 statt. Das Ziel war, die grenzüberschreitende und gemeinsame Projekte/Aktivitäten für Migrantenunternehmen und Kreativen zu finden. Der erste und der dritte Workshop spielten sich in der Form des sogenannten World Cafés ab. Im Rahmen dieser Workshops organisierten die Teilnehmer und Experten die Arbeitsgruppen, die versuchten, die Vorschläge für die Förderung der Beschäftigung von benachteiligten Gruppen, vor allem der Frauen, der älteren Personen und Migranten zu formulieren. Zudem wurden auch die Möglichkeiten für die Beschäftigung der Einwanderer durch die Verbesserung ihrer Kompetenzen sowie durch die Berufsbildung und Sprachkurse überprüft. Der zweite Workshop, der im Frühling 2018 stattfand, spielte sich parallel mit dem Pitching-Event ab, an dem auch slowenische Unternehmer und Kreativen teilnahmen.

Die Workshops im Rahmen des Pilotprojektes »Implementierung« trugen zur Erhöhung der Sensibilisierung bezüglich der Lebens- und Arbeitserfahrungen der Einwanderer in den beiden Städten, bezüglich der Möglichkeiten der Integration verschiedener gesellschaftlichen Gruppen in den Arbeitsmarkt, bezüglich der Wichtigkeit der Entwicklung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen bei. Und nicht zuletzt wurde durch diese Workshops auch die Verbindung zwischen den Migrationsunternehmern und Kreativen unterstützt und gefördert. Mit Hilfe von Workshops ist es uns gelungen, die Möglichkeiten dafür zu schaffen, dass sie sich kennenlernten und des Weiteren die Möglichkeiten für den Austausch von Meinungen und Erfahrungen sowie für das Konzipieren gemeinsamer Projekte.

Das Schloss St. Martin organisierte gleichzeitig mit dem Monat der Gestaltung in Graz 2018 und 2019 verschiedene Aktivitäten auf das Thema des kreativen Kochens und der Gestaltung von Speisen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten somit ihre Kompetenzen auf dem Gebiet der Zubereitung von Speisen, des Kochens, der Garnierung, des Servierens sowie der Dokumentation und Veröffentlichung der Kochprodukte weiterentwickeln. Durch die Ausführung dieser Workshops versuchte die Bildungseinrichtung Schloss St. Martin die traditionellen Kompetenzen ihrer Kochschule vorzustellen und den Mehrwert zu betonen, den die Vielfalt sowohl in die Kreativität als auch in die sich entwickelnde Kochkunst einbringt.



Foto 24: Kochen mit Girgis, Weitere Events in St. Martin, Graz, April 2018

- 21. April 2018: »Kochen mit Girgis« (Alternativevent für den Monat der Gestaltung Graz – Vorbereitung)
- 28. April 2018: »Kochen mit Sara« (Alternativevent für den Monat der Gestaltung Graz – Vorbereitung)
- 25. Mai 2018: »Kochen mit Sonja Rohrbach« (Event während des Monats der Gestaltung Graz 2018)
- 2. Juni 2018: »Kreatives Kochen mit Cooks of Grind« (Event während des Monats der Gestaltung Graz 2018)



Foto 25: Kreatives Kochen mit Cooks of Grind, Weitere Events in St. Martin, Graz, Juni 2018

18. Mai 2019: »Food design Urban Diversity«

1. Juni 2019: »Food design Urban Diversity - Schichtkuchen auf Prekmurje-Art«



Foto 26: Food Design Urban Diversity, Weitere Events in St. Martin, Graz, Juni 2019

Die Workshops fanden in den Räumen der Bildungseinrichtung Schloss St. Martin statt, von der im Jahr 2018 zahlreiche Ausschreibungen vorgenommen wurden, durch welche qualifizierte Köche und Einwanderer mit hoch entwickelten Kochkompetenzen sowie die Nichtregierungsorganisationen, die mit ihnen zusammenarbeiten (z. B. Verein KAMA aus Graz), gesucht wurden.

Die ausgewählten Ausführenden veranstalteten in den Küchen von St. Martin sechs halbtägige Kochkurse mit der Betonung auf kreativer Zubereitung, die für jeweilige Küche charakteristisch ist.

Mit den kostenfreien Workshops gelang es der Bildungseinrichtung Schloss St. Martin die Menschen einer lokalen Gemeinschaft auf eine neue und unkonventionelle Art und Weise, nämlich durch das Kochen und die Gestaltung von Speisen, zu verbinden. Die schmackhaften Ergebnisse dieser Aktivitäten werden in einem Kochbuch gesammelt werden.



4.

SENSIBILISIERUNGSKAMPAGNE

MIGRANTENKREATIVITÄT IN LJUBLJANA

Die Unternehmen kreativer Migrantenunternehmer tragen zur Wirtschaft der Gesellschaft bei, in der diese Migranten leben und arbeiten, sie schaffen den Mehrwert für die Räume, in denen sie sich befinden und beschäftigen sowohl die Inlands- als auch Migrationsbevölkerung. Sie machen das auf eine innovative und kreative Art und Weise und stützen sich dabei auf vielfältige Kulturpraxen, Kenntnisse und Erfahrungen. Um im neuen Umfeld und in der neuen Gesellschaft Erfolg zu haben, müssen die Migrantenunternehmer auch kühn und unkonventionell sein, was sich meistens sowohl in ihren Unternehmen als auch durch ihre Beschäftigten widerspiegelt. Im Rahmen der Sensibilisierungskampagne haben wir die MigrantenunternehmerInnen in ihren Unternehmen in den Stadtteilen, in denen sie sich befinden, interviewt und fotografiert. Uns haben ihre Erfahrungen, Praxen und Geschäftsmodelle interessiert. Gefragt haben wir sie auch nach ihren Beschäftigten und was nicht mit Worten gesagt wurde, das erzählen die Fotos.

So erhielten wir eine Collage des Lebens der MigrantenunternehmerInnen in Ljubljana und in Graz, mit allen Herausforderungen sowie schönen, manchmal aber auch schwierigen Momenten.

SKUHNA

Hinter der Idee von Skuhna stehen Teja Kuk und Max Shonhiwa Zimani, der Anfang der 80er Jahre nach Slowenien gekommen ist. Max wurde im Staat Simbabwe geboren, dort besuchte er die Mittelschule und erhielt danach das Auslandsstipendium des ehemaligen Jugoslawiens fürs Studium in Slowenien. In Slowenien studierte er an der Fakultät für Informatik und wurde auch zum Vorsitzenden des Verbands afrikanischer Studenten. Nach dem erfolgreich absolvierten Studium beschäftigte er sich zunächst bei einem Computerunternehmen, doch schlug sein Herz schon immer für den Nichtregierungssektor, wo er endlich seine Idee von Skuhna entwickelte, d. h. von einem Raum an der Trubarjeva Straße, der viel mehr als nur das typische Essen von Afrika, Asien und Südamerika bietet. Skuhna ist ein Sozialunternehmen, in dem Migranten auf dem Gebiet der Gastronomie ausgebildet und beschäftigt werden.



Foto 27: Max Zimani, Global Institut und Skuhna, März 2019

Zugleich jedoch ist dies ein Raum, in dem verschiedene Kulturen über vielfältige Veranstaltungen verbunden werden, im Rahmen derer sowohl Migranten als auch lokale Bewohner an verschiedenartigen Aktivitäten teilnehmen können.



Foto 28: Skuhna - Ambiente, März 2019

Bereits kurz nach der Ankunft in Slowenien stellte Max fest, dass die Bekanntheit von Afrika und der afrikanischen Kultur hier sehr gering ist, was sich interessanten Fragen, die ihm gestellt wurden, entnehmen ließ. Dadurch wurde sein Interesse für die interkulturelle Bildung angeregt, womit den lokalen Bewohnern geholfen werden könnte, die Realität der restlichen Welt besser zu verstehen. Er hat im Jahr 2010 das Institut für globale Studien und Entwicklung von Projekten gegründet. Eines seiner Projekte war Skuhna, eröffnet im Jahr 2012. Skuhna wurde auch vom Ministerium für die Arbeit und von der Europäischen Union mitfinanziert. Zunächst wurden in Skuhna sechs Migranten ausgebildet, die sich dann dort auch beschäftigten. Rund 40 Freiwilligen mit verschiedenen Kenntnissen halfen den Raum zu renovieren und ihm den heutigen Zauber und die Echtheit zu verleihen.

Heute steht Skuhna allen offen, ist aber auch ein Raum, der eine besondere Bedeutung hat. Die Idee für Skuhna tauchte spontan auf. Max stellte fest, dass bei verschiedenen Veranstaltungen Ausländer gebeten werden, ihre Kulinarik vorzustellen. Man stellte fest, dass Slowenen diese Speisen sehr gern haben und dass sie sich auch für die Geschichten der Menschen interessieren, die die Speisen zubereitet haben. Max sagt, dass Skuhna aus Bedarf nach Erzähler der Geschichten aus der afrikanischen, asiatischen und südamerikanischen Kultur geboren wurde. Und auf diese Weise können auch falsche Vorstellungen von diesen Teilen der Welt vertrieben werden.



Foto 29: Skuhna - Team. Quelle: Website www.skuhna.si

Zu Beginn bestand die Tätigkeit von Skuhna hauptsächlich aus Catering und Kochkursen, im Jahr 2014 wurde auch Restaurant geöffnet. Max ist fest überzeugt davon, dass eines von den Hauptzielen von Skuhna darin besteht, die Kreditibilität von Migranten in Slowenien zu erhöhen. Und sie sind auch erfolgreich dabei. Trotz der entmutigenden Entwicklung der Migrationssituation in der Welt, ist Max sich der Makrobedeutung von Skuhna in der Gesellschaft bewusst. Skuhna spielt eine direkte Rolle bei der Emanzipation und Einschließung von Migranten in die Gesellschaft, die auf die kulturelle Vielfalt vielleicht noch nicht vollkommen vorbereitet ist.

Das wird mit verschiedenen Veranstaltungen erzielt, wie etwa Sprachenlernen im Tandem, Koch-Workshops, Musik- und Tanz-Workshops, Diskussionsrunden, Diskussionen über soziale, politische und religiöse Themen sowie über die Rolle der Frauen in verschiedenen Gesellschaften und Ähnliches. Ebenso bestreitet Skuhna auch die Perzeption, dass Migrationen die Verringerung der Sicherheit zur Folge haben.

Neben einem vielfältigen Menü bietet Skuhna seinen Gästen freitags abends auch eine interkulturelle Erfahrung an. Ab 19:00 Uhr bietet Skuhna verschiedene Speisen und begleitendes Musikprogramm der Musiker aus verschiedenen Regionen der Welt. Jeden zweiten Dienstag finden in Skuhna Lektionen für Djembe Trommeln statt. Von Zeit zu Zeit werden hier auch Events für Kinder veranstaltet, jeden zweiten Montag kann man am Sprachenlernen im Tandem teilnehmen. Mittwochs sind für Gespräche in Skuhna reserviert.

Interkulturelles Lernen findet Max sehr wichtig, weil dadurch Leute zusammengebracht werden. Organisierte Gespräche und Workshops in Skuhna helfen latenten Rassismus zu vertreiben und tragen zu einer größeren Offenheit gegenüber anderen Kulturen bei. Rassismus gab es in der Vergangenheit und es gab ihn heute noch. Max ist überzeugt davon, er meint aber gleichzeitig, dass Türen geöffnet werden, wenn man sich wirklich bemüht, seine Visionen zu verwirklichen. Er möchte nicht, dass er und seine Kultur nur mit dem Tanz und Musik verbunden werden, weil die Afrikaner und ihre Kultur viel mehr als nur das sind. Trotzdem ist er stolz auf sein Musiktalent, das von ihm dafür eingesetzt wird, die Menschen einander näher zu bringen.

So wie andere Unternehmen wird auch Skuhna mit bürokratischen Hemmnissen konfrontiert. Trotzdem wird die Devise der Einheit und Gleichwertigkeit weiterverbreitet. In der Zeit, in der die Hoffnungslosigkeit die Realität vieler Menschen, insbesondere der Migranten, ist, verleiht Skuhna die Stimme, die gehört wird. Das Hauptziel, das Max sich gesetzt hat, ist die Übertragung guter Praxis in die Wirklichkeit. Er erzählt, dass es nicht einfach ist, die Wirkungen der Gespräche in Skuhna zu messen. Es ist notwendig, mit konkreten Ideen und Plänen in Zusammenarbeit mit anderen Nichtregierungsorganisationen zu beginnen. Das ist eine neue Herausforderung für Skuhna. Die Aktivitäten auf dem Gebiet der Einschließung von Migranten in slowenische Gesellschaft werden fortgesetzt. Max ist optimistisch und er meint, zurzeit in Skuhna ein siegreiches Team zu haben.

LIBANESISCHE MEZZE

Alja Hafner Taha ist die Frau, die hinter dem Restaurant steht, das sich an der Trubarjeva Straße des längsten Namens rühmt – Libanonske meze in drugi užitki (Libanesische Mezze und andere Genüsse). Bekannt ist das Restaurant einfach unter dem kurzen Namen "Meze". Mezze, eine authentische Auswahl kleiner Teller mit verschiedenen Vorspeisen ist auch eine ausgezeichnete Metapher nicht nur für Aljas Vision des Restaurants, sondern auch für ihr Leben. Sie liebt es konkret zu sein und ihrer Meinung nach muss auch der Name des Restaurants so sein, konkret, und nicht nur als Ziernamen dienend.



Foto 30: Libanonske Meze - Ambiente, März 2019

Alja ist die Tochter slowenischer Mutter aus Triest und palästinensischen Vaters. Die beiden Eltern kamen aus Gebieten, die Gewalt und Okupation erfuhren, aus Gebieten mit Geschichten, die Aljas rebellischen Geist inspiriert haben.

Aljas Eltern lernten sich im ehemaligen Jugoslawien kennen, wo sie auch heirateten. In den folgenden zwölf Jahren musste die Familie wegen des Berufs des Vaters mehrmals umziehen. Deswegen lernte Alja bereits als kleines Mädchen Französisch, Italienisch und Englisch. Außerdem weckte das Leben im Ausland in Alja auch die Leidenschaft fürs Kochen, als sie ihrer Mutter bei der Zubereitung von Speisen für verschiedene Gartenpartys oder Abendessen half. Dieses Flair umgibt Alja heute noch, empfunden wird es auch im Ambiente des Restaurants, wiedergegeben durch die Fliesendetails, Innen- und Außenschmuck, Leuchtenformen und durch trübes Licht, das durch die metallische Schnitzerei arabischer Hängelampen dringt, die den ganzen Raum beleuchten und dem Besucher das Gefühl geben, sich anderswo zu befinden, etwa auf einem anderen Kontinent. Neben den Speisen zeugt auch die Innenausstattung des Restaurants von Aljas immenser Kreativität. Das alles sieht Alja nicht nur als ihren Verdienst, sondern als Verdienst ihres ganzen Teams.



Foto 31: Libanonske Meze - Ambiente, März 2019

Bevor Alja ihre Vision des Restaurants zu verwirklichen begann, studierte sie Marketing und Kommunikologie und hatte eine Arbeit, die sie aber nicht gern genug hatte, um auf diesem Gebiet auszuharren. Immer konnte sie mit dem Verständnis ihres Ehemannes rechnen, dessen Unterstützung sie für ihren Mut auch bei diesem Projekt genoss. Die Anfänge waren schwierig, doch war es ihr leichter, weil sie wusste, dass sie sich immer auf ihre Familie und Freunde wenden kann.

Und sie waren auch die ersten, die ihre Speisen probieren durften. Das Menü für das Restaurant hat sie gemeinsam mit ihrem Vater zusammengestellt. Sie hatte aber den Hauptkoch nicht. Zwar kann sie auch selber kochen, doch konnte sie nicht Köchin und Geschäftsführerin des Unternehmens gleichzeitig sein. Durch einen Freund lernte sie einen Koch kennen, einen Slowenen, der sehr gerne reist. Sie passten sofort gut zusammen. Er verstand sofort ihren Grundgedanke, was die Menschen und das Essen betrifft und bereitete die Speisen ganz so zu wie sie sich diese vorstellte. Er genießt ihre volle Wertschätzung und sie hat in ihm auch einen wahren Freund gefunden.

Ihre Kochrezepte sind für keine nationale Küche typisch, sagt Alja. Zwar kommt die Inspiration für die Speisen von der arabischen Welt, doch sind das Endergebnis die Improvisation und das Mischen. In Aljas Küche werden nur frische Zutaten verwendet. Sie ist sich dessen bewusst, dass die Speisen sorgfältig und mit Liebe zubereitet werden müssen. Gemüse und Fleisch bekommt Alja auf einem kleineren Bauernhof und beim Fleischer, Gewürze kommen aus verschiedenen Teilen der Welt, manchmal auch aus einem kleinen Laden mit dem Namen "Hiša začimb" ("Das Haus der Gewürze") an der Trubarjeva Straße.

Stress ist tagtäglicher Begleiter bei der Betreibung eines Restaurants. Alja gelingt es, ihn in etwas Produktives und Kreatives umzuwandeln. Der schwierigste Teil ist Konsistenz, sagt Alja. Das Niveau der Hingabe Tag für Tag auf gleich hoher Ebene zu behalten ist nicht leicht.

Man muss die harte Arbeit wirklich gern haben und sich auf die daraus resultierenden Ergebnisse freuen. Alja meint, dass der Standort des Restaurants zu seiner Bekanntheit beigetragen hat, doch sind letztendlich die harte Arbeit und Geduld von größter Bedeutung. Geduld lernte sie während ihrem Erwachsenwerden und in den Jahren ihrer Arbeit mit verschiedenen Leuten. Sie ist fest davon überzeugt, dass die Leute das fühlen, sie entspannen sich in ihrem Restaurant und werden freundlicher gegeneinander. Das Flair im Aljas Restaurant wird somit durch sie selbst geschaffen.

Ihre Hauptmotivation für die Arbeit ist es aber, sich darum zu bemühen, die Welt, die sowieso schon beschädigt ist, nicht weiter zu schädigen. Sie will nicht pathetisch klingen, doch ist sie der Meinung, dass wir mehr Räume brauchen, die den Menschen etwas Gutes bringen und sie wünscht sich, dass ihr Restaurant einer von genau solchen Räumen sein würde.

URBAN DIVERSITY

