

Monika Jaeckel

Evaluation des bundesweiten Netzwerks

Integration durch Qualifizierung

Endbericht zur Entwicklungspartnerschaft

Integra.net

Die Entwicklungspartnerschaft Integra.net setzt sich aus acht Projekten zusammen, die in Hessen, Bayern, Thüringen und Baden-Württemberg angesiedelt sind und zu einer Verbesserung der Beschäftigungschancen von Migranten/innen auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Ziele von Integra.net betreffen den Abbau von Zugangsbarrieren und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt, Integration durch Qualifizierung und Einflussnahme auf arbeitsmarktpolitische Regelinstrumentarien. Dies geschieht durch die Entwicklung bedarfsgerechter Angebote, die gemeinsame Entwicklung von Instrumenten und Maßnahmen im Bereich Fort-, Weiterbildung und Nachqualifizierung sowie durch die gemeinsame Erprobung dieser Konzepte.

Die Koordination des Netzwerks übernimmt das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (Frankfurt). Integra.net ist im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL angesiedelt. Die angebotenen Maßnahmen werden durch den Europäischen Sozialfonds sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanziert und freundlich unterstützt durch die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung. Zusätzlich ist Integra.net in das IQ-Netz (Integration durch Qualifizierung) eingebunden.

Dieser Text präsentiert die Ergebnisse der durch **anakonde GbR** durchgeführten Evaluation der Entwicklungspartnerschaft Integra.net (2005 – 2007). Der Text ist in zwei Teilen strukturiert. Der erste Teil besteht aus einem ausführlichen Evaluationsbericht. Im Anhang werden wichtige Informationen und Ergebnisse der Projektarbeit in Übersichten zusammengefasst. Hierin befinden sich auch Angaben zu den Teilnehmer/innen-Zahlen sowie zum Mehrwert der Evaluation.

Inhaltsverzeichnis:

1.	Zur Evaluation: Selbstverständnis und Umsetzung	6
1.1.	Der Evaluationsansatz von anakonde.....	6
1.2.	Arbeitsschritte und Tools	7
	Analyse der Ausgangssituation.....	7
	Herstellung eines Arbeitsbündnisses	7
	Selbstevaluationstool	7
	Stakeholder Soziogramm.....	8
	Leitfragengestützte Befragung der Teilprojekte	8
	EP Zwischenbericht	8
	Telefonmonitoring	8
	Erste Befragung strategischer Partner.....	9
	Gesamtzwischenbericht.....	9
	EP Update-Bericht	9
	Werkstattgespräch	9
	Standardkurzberichte	10
	Zweite leitfragengestützte Befragung der Teilprojekte	10
	Quantitative Analyse der Projektergebnisse	10
	Zweite Befragung der Strategischen Partner	10
	EP Endbericht	10
	Anakonde Gesamtbericht.....	11
2.	Zentrale Herausforderungen der Migrationsarbeit: Selbstverständnis und Ziele aus Sicht der EP	12
2.1.	Problemanalyse	12
2.2.	Begrenzung vorhandener Ansätze.....	13
2.3.	Migrantenspezifische Stolpersteine	16
2.4.	Der Integrationsansatz von Integra.net.....	18
	Zielgruppenförderung.....	18
	Kultursensibilität.....	19
	Genderansatz	20
	Ganzheitlichkeit.....	21
	Ressourcenorientierung.....	22
	Diversity als Bereicherung	23

3.	Leistungsprofile der Teilprojekte	25
3.1.	TP Arbeitsmarkt Fitness Training: Schlüsselqualifikationen für den Arbeitsmarkt.....	25
3.2.	TP Assessment Center: Migrantenspezifisches Profiling.....	27
3.3.	TP Diversity Management: Entwicklung migrantenspezifischer Berufsbilder	29
3.4.	TP Global Competences: Anerkennung von ausländischen Qualifikationen	32
3.5.	TP Kompetenz Pass: Qualifizierung und mehr	37
3.6.	TP Kompetenzzentrum München Nord: Ein sozialräumlicher Ansatz.....	39
3.7.	TP Migrationspezifisches Fallmanagement: Passgenaue Sprachförderung	41
3.8.	TP Start ups: Gründungsberatung für Migranten/innen	44
4.	Leistungsprofil der Entwicklungspartnerschaft.....	49
4.1.	Strukturelles Profil.....	49
4.2.	Inhaltliches Profil: Ganzheitliche Qualifizierung	50
	Sprachlernen als Teil von Qualifizierung.....	50
	Kompetenzfeststellung als Teil von Qualifizierung.....	51
	Beratung und Coaching als Teil von Qualifizierung	51
	Schlüsselqualifikationen und Kulturtechniken als Teil von Qualifizierung	51
	Die Rolle des Praktikums als Teil von Qualifizierung.....	51
4.3.	Aktivitäten	52
4.4.	Strategische Partnerschaften.....	54
5.	Bewertung.....	56
5.1.	Bewertung im Kontext der Projektziele	56
	Die Fallzahlen sind erreicht worden	56
	Wer ist erreicht worden?	59
	Vermittlungszahlen	61
	Die Ziele sind erreicht worden.....	62
	Was lief schwierig?	67
	Weiterentwicklungen	70
	Was bleibt?	73
	Zukunftsperspektiven.....	75
5.2.	Bewertung im Kontext der EQUAL-Ziele.....	76

Innovation	76
Gender Mainstreaming	83
Empowerment.....	86
Mainstreaming	88
Vernetzung.....	93
Diversity Management	100
Antidiskriminierung.....	102
Bewertung des EQUAL-Programms	102
6. Schlussfolgerungen und weiterführende Reflektionen	105
6.1. Das Migrantenspezifische	105
6.2. Zugang zu Migrantenselbstorganisationen	110
6.3. Sozialer Nahraum	112
6.4. Kooperation mit Betrieben.....	114
6.5. Erkenntnisgewinne.....	117
7. Handlungsempfehlungen.....	123
Zertifizierungsformen schaffen.....	123
Anforderungen an Rahmenbedingungen formulieren	124
Kinderbetreuung ausbauen.....	125
Kommunikation im Netzwerk IQ optimieren	125
Wirkungsforschung einbeziehen	125
Betriebe als Kooperationspartner für Sprachlernen gewinnen	126

1. Zur Evaluation: Selbstverständnis und Umsetzung

1.1. Der Evaluationsansatz von anakonde

Zentrale Leitlinien für den Evaluationsansatz von **anakonde** stellen Ressourcenorientierung, die Verknüpfung von quantitativen und qualitativen Verfahren sowie die Orientierung an Innovationschancen und –potentialen dar. Der Fokus wird auf Prozessbegleitung und Prozessanalyse gelegt, um im Einzelnen nachzuzeichnen, welche Prozesse und Interaktionen die zentralen Hürden bzw. die erfolgsentscheidenden Elemente darstellen bei der Integration sozial benachteiligter Gruppen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie in gesellschaftliches Zusammenleben und gesellschaftliche Teilhabe.

Dabei verfolgt **anakonde** einen kooperativen Evaluationsansatz, bei dem Prozesse der Feinabstimmung von Projektzielen, der Bewertung von Arbeitserfolgen sowie der Bestimmung von modifizierten Vorgehensweisen mit den Projektakteuren gemeinsam diskutiert und erarbeitet werden. Dies erfordert einen Prozess der Vertrauensbildung zwischen Evaluations- und Projektbeteiligten für einen konstruktiven gemeinsamen Prozess einer formativen Evaluation.

Die Bedingungen, unter denen die Projekte arbeiten und unter denen sie erfolgreich oder weniger erfolgreich sind, werden auf den jeweiligen Projektansatz bezogen analysiert. Gewonnene Erkenntnisse werden den Programmbeteiligten kontinuierlich rückgemeldet. Evaluation ist partizipatorisch und kooperativ angelegt und vollzieht sich in Arbeitsformen, die es allen Beteiligten möglich macht, am Evaluations- und Reflektionsprozess teilzunehmen, sodass die Ergebnisse für alle nutzbar sind.

Evaluation dient der Stärkung der Handlungsfähigkeit der verschiedenen Gruppen von Projektbeteiligten: Durch die prozessbegleitende und dialogische Anlage der Evaluation werden regelmäßig Anlässe hergestellt, zu denen Erkenntnisse und

Empfehlungen aus der Evaluation als Impuls für eine qualitätsorientierte Veränderung der Projektarbeit kommuniziert und gemeinsam auf ihre Umsetzbarkeit geprüft werden.

Über den Mehrwert der prozessbegleitenden Evaluation von **anakonde** und der einzelnen angewandten Tools im vorliegenden Projekt geben im Anhang zusammengefasste Aussagen von Projektbeteiligten Auskunft.

1.2. Arbeitsschritte und Tools

In diesem Abschnitt werden die Arbeitsschritte und Tools dargestellt, die von **anakonde** zur Evaluation der Entwicklungspartnerschaft Integra.net eingesetzt wurden und deren Ergebnisse die Basis dieses Berichts bilden:

Analyse der Ausgangssituation

In diesem Arbeitsschritt erarbeitete sich **anakonde** auf der Basis des Projektantrages und schriftlicher Materialien der EP und der Teilprojekte sowie eines Abgleichs der Arbeitsziele mit regionalen Strukturdaten einen Überblick über Ansatz und Methoden der Entwicklungspartnerschaft sowie ihrer Teilprojekte.

Herstellung eines Arbeitsbündnisses

Auf einem Kerngruppentreffen der EP im September 2005 wurde der Evaluationsansatz von **anakonde** vorgestellt und diskutiert sowie Vorgehensweisen, Arbeitsschritte und Zeitplan der Evaluation gemeinsam abgestimmt.

Selbstevaluationstool

Das von **anakonde** entwickelte Tool zur Selbstevaluation diente zur Selbstorientierung und Zuordnung der Projektarbeit und Projektschritte der TPe zu den EQUAL-Zielen. Das Tool wurde Anfang 2006 in einem **anakonde** Workshop EP-

weit präsentiert und in einem Prozess des gemeinsamen Ausfüllens auf EP-Ebene eingeführt. Im Anschluss daran wurde das Tool von allen TPen für ihr Teilprojekt einschließlich einer Feedbackschleife seitens der Evaluation bearbeitet.

Stakeholder Soziogramm

Das Stakeholder Soziogramm ist ein von **anakonde** entwickeltes Tool, um auf einen Blick den Stand der Vernetzung und Kooperation der EP mit entscheidenden Akteuren im Bereich Arbeitsmarktintegration zu erfassen und zu visualisieren. Es wurde auf dem **anakonde** Workshop Anfang 2006 präsentiert und auf EP Ebene gemeinsam ausgefüllt.

Leitfragengestützte Befragung der Teilprojekte

Zwischen Oktober 2005 und Februar 2006 fand die erste leitfragengestützte Befragung aller Teilprojekte sowie der Koordination und Leitung der EP statt. Hierbei wurden Projektbeteiligte auf den Ebenen Projektleitung und Projektkoordination, Dozenten/innen und operative Ebene, Administration sowie Teilnehmer/innen in ein bis eineinhalbstündigen Gesprächen interviewt. Insgesamt wurden in der ersten Befragung 24 Interviews durchgeführt.

EP Zwischenbericht

Auf der Basis dieser Interviews wurde der EP Zwischenbericht von der Evaluation erstellt und im Mai 2006 auf einem Treffen der Steuerungsgruppe präsentiert. Dieser Bericht fasst erste Evaluationsergebnisse der EP zusammen und liefert im Sinne einer prozessorientierten Evaluation erste Empfehlungen und Feedbacks an die EP.

Telefonmonitoring

Zwischen Mitte 2006 und Mitte 2007 wurden mit allen Teilprojekten und mit der EP Koordination regelmäßige Telefonmonitorings durchgeführt, in denen der Verlauf der Projekte dargestellt und gemeinsam analysiert wurde. Diese Telefoninterviews dauerten im Schnitt etwa eine Stunde und wurden mit der TP Leitung oder der TP Koordination geführt. Pro Projekt wurden im angegebenen Zeitraum drei bis fünf Telefonmonitorings durchgeführt.

Erste Befragung strategischer Partner

Im September 2006 fand die erste Befragung der strategischen Partner der EP statt. Auf der Basis eines vorab an sie verschickten Frageleitfadens wurden 11 strategische Partner in halb- bis einstündigen Telefoninterviews zu ihrer Sicht der strategischen Partnerschaft mit Integra.net befragt. Eine Auswertung dieser Gespräche wurde Anfang Oktober 2006 von der Evaluation vorgelegt und auf einem Treffen der Steuerungsgruppe präsentiert und diskutiert.

Gesamtwischenbericht

Ende Dezember 2006 wurde der IQ-weite Gesamtwischenbericht der Evaluation vorgelegt und an alle Teilprojekte verschickt. In diesem Bericht werden die Zwischenergebnisse aller EPen auf IQ Ebene zusammenfassend analysiert und dargestellt. Bestandteile des Gesamtberichts sind eine IQ-weite Good-Practice- sowie Produkte-Liste nach vorgegebenen Kriterien der Evaluation, in der die Teilprojekte der EP Integra.net mit integriert sind.

EP Update-Bericht

Im Januar 2007 wurde von der Evaluation auf EP Ebene ein Update Bericht erarbeitet und vorgelegt, in dem im Wesentlichen die Telefonmonitoring Gespräche ausgewertet und zusammenfassend dargestellt wurden.

Werkstattgespräch

Im März 2007 wurde von der Evaluation in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk IQ ein Werkstattgespräch veranstaltet, um das Profil des Gesamtnetzwerks zu schärfen und wichtige Botschaften, Trends und Strategien herauszuarbeiten sowie zentrale inhaltliche Debatten IQ-weit zu führen. Eine Auswertung des Werkstattgesprächs wurde im Juni 2007 vorgelegt und an alle Teilprojekte verschickt.

Standardkurzberichte

2006 und 2007 wurde jeweils das Common Minimum der EQUAL-Programmevaluation bedient und darauf aufbauend wurden zwei Standardkurzberichte erstellt.

Zweite leitfragengestützte Befragung der Teilprojekte

Im Mai und Juni 2007 fand die zweite leitfragengestützte Befragung aller Teilprojekte sowie der EP-Koordination und EP-Leitung statt, um die Ergebnisse der Projekte zu evaluieren. Bei dieser Befragung wurden 34 Interviews mit Projektbeteiligten auf allen Ebenen durchgeführt. Bestandteil dieser Interviews war auch die Einholung eines Feedbacks der Projekte zur Bewertung der Evaluation und ihrer einzelnen Tools und Arbeitsschritte, die im Anhang dieses Berichts wiedergegeben wird.

Quantitative Analyse der Projektergebnisse

Eine quantitative Analyse der Projektergebnisse wurde seitens der Evaluation IQ-weit auf Basis der Auswertung des EQUAL-Tools zur Erfassung statistischer Daten der Projekte erstellt. Ergebnisse der quantitativen Auswertung werden in den **anakonde** Gesamtbericht aufgenommen.

Zweite Befragung der Strategischen Partner

Gegen Ende des Projekts, im September/Oktober 2007, wurde eine zweite leitfragengestützte Befragungsrunde mit acht strategischen Partnern durchgeführt, um ihre Sicht der Entwicklungen und der Ergebnisse des Projekts einzuholen und Kooperations- und Mainstreaming-Perspektiven auch über die Projektlaufzeit hinaus zu erfragen. In diese Befragung wurden vor allem die strategischen Partner mit einbezogen, mit denen sich im Projektverlauf konkrete Kooperationsbeziehungen entwickelt haben, sowie mit denjenigen, die im Laufe des Projekts hinzugekommen sind. Ein Auswertungsbericht dieser Befragung wird im Oktober 2007 der EP vorgelegt.

EP Endbericht

Mit diesem Bericht wird der Entwicklungspartnerschaft Integra.net eine Gesamtauswertung der von der Evaluation im Projektverlauf erhobenen Daten und

Analysen vorgelegt. Der Bericht steht der EP zum Einsatz nach eigener Einschätzung in EP spezifischen Veröffentlichungs- und Mainstreamingstrategien während des letzten Quartals der Projektlaufzeit und darüber hinaus zur Verfügung.

Anakonde Gesamtbericht

Anakonde erstellt zum Jahresende 2007 eine IQ-weite Auswertung der Evaluationsergebnisse des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“. In diesem Bericht sind auch zusammenfassende IQ-weite Kurzdarstellungen in Form von Best-Practice- und Produkte-Listen sowie in Form von zusammenfassenden Darstellungen der wichtigsten bereits im Projektverlauf erzielten Mainstreamingerfolge enthalten. Dieser Gesamtbericht der Evaluation wird von **anakonde** veröffentlicht.

2. Zentrale Herausforderungen der Migrationsarbeit: Selbstverständnis und Ziele aus Sicht der EP

2.1. Problemanalyse

Die Projekte der Entwicklungspartnerschaft Integra.net zielen auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt und in die Aufnahmegesellschaft. Migranten/innen sind verstärkt von Arbeitslosigkeit betroffen und bedroht. In den Integra.net Projekten geht es darum, die migrantenspezifischen Hindernisse und Hürden präzise zu verorten und gezielt entgegenzuarbeiten. Der Zugang zum Arbeitsmarkt fördert die Integration von Zuwanderer/innen. Gleichzeitig zeigt sich umgekehrt, dass Integration in Form von Beherrschung der deutschen Sprache und der herrschenden einheimischen Kulturtechniken sowie in Form von wohnungsnaher sozialer Integration und Teilhabe an kultureller und politischer Öffentlichkeit auch den Zugang in den Arbeitsmarkt fördert.

Ursachen der Benachteiligung von Migranten/innen auf dem Arbeitsmarkt betreffen auf übergreifender Ebene das jahrzehntelange Versäumnis einer ausgewiesenen Einwanderungspolitik sowie strukturelle Ausschlussmechanismen, die sich vor allem im Qualifikationsbereich und in strukturellen Barrieren des Arbeitsmarkts niederschlagen.

Qualifikationsdefizite von Migranten/innen beruhen auf mangelnden Schul- und Qualifikationsabschlüssen auf der einen Seite und mangelnder Wahrnehmung und Anerkennung vorhandener Qualifikationen auf der anderen Seite. Im Ausland erworbene formale Bildungs- und Berufsabschlüsse werden in Deutschland nicht anerkannt. Vorhandene informelle und formelle berufliche Kompetenzen werden auf dem Arbeitsmarkt nicht abgerufen und eingesetzt, das migrantenspezifische

Arbeitskräftepotential und die Vorteile eines von Vielfalt bestimmten Arbeitsmarktes zu wenig erkannt.

Die Entwicklung des Arbeitsmarkts steht in vieler Hinsicht den Lebenszusammenhängen von Migranten/innen entgegen. Der Abbau niedrigqualifizierter Arbeitsbereiche hat vor allem Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund getroffen. Es sind auch oft Menschen mit Migrationshintergrund, die von der strukturellen Diskriminierung des Arbeitsmarkts gegen höheres Lebensalter betroffen sind: Gastarbeiter, die spät in ihrem Leben arbeitslos geworden sind, Flüchtlinge und Spätaussiedler, die in höherem Lebensalter zuwandern, Frauen, die zwar in jungen Jahren nach Deutschland kommen oder hier aufgewachsen sind und erst nach der Erziehung ihrer Kinder den Zugang zum Arbeitsmarkt suchen - sie alle sind auf dem heutigen Arbeitsmarkt schwer zu vermitteln.

Hinzu kommen Sprachprobleme, mangelnde kulturelle Orientierung und massive Informationsdefizite über Qualifikations- und Zugangswege sowie ein Mangel an nachhaltiger zielgruppenspezifischer Förderung.

2.2. Begrenzung vorhandener Ansätze

Die Projekte von Integra.net gehen in ihren Lösungsansätzen gezielt über viele vorhandene Maßnahmen und Vorgehensweisen hinaus und entwickeln innovative Wege und Methoden, um dem Anspruch einer Integrationsgesellschaft gerecht zu werden. Dabei werden folgende Begrenzungen vorhandener Ansätze gesehen, die es zu überwinden gilt:

Viele vorhandene Sprachkurse sind zu wenig berufs- und alltagsbezogen und stellen sich auch in ihrer Didaktik zu wenig auf die Bedürfnisse und Lernformen der unterschiedlichen Gruppen von Migranten/innen ein.

„Ich war schon in anderen Sprachkursen. Da ging es mehr über Bücher. Da wurde Seite für Seite vorgegangen und jede Seite haben wir gelernt, das war sehr trocken. Das wurde nicht auf die Teilnehmer abgestimmt, da wurde nicht geschaut, was gut zu uns passt und was wir brauchen, das wurde nicht wirklich für uns erarbeitet.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Teilnehmerin)

Fachliche Qualifizierungen stellen sich zu wenig auf den spezifischen Unterstützungsbedarf von Migranten/innen ein. Oft fehlt auch ein realer Bezug zu und eine Vermittlung in den Arbeitsmarkt, sodass Lehrgänge und Qualifizierungen ohne Wirkung und Nachhaltigkeit bleiben. Es gibt keine Begleitung und Unterstützung bei den Umsetzungsschritten. Ein weiteres Problem ist, dass zu wenig Qualifizierungsangebote für Migranten/innen mit niedrigem Bildungsstand zur Verfügung stehen. Vor allem aber sind viele Maßnahmen zu stark defizitorientiert und es werden zu wenig die Kompetenzen, die Migranten/innen mitbringen, herausgearbeitet und darauf aufgebaut.

Beratungsstellen und Behörden fehlt es oft an Wahrnehmungsfähigkeit und Sensibilität für kulturelle Unterschiede und Differenzierungen. Aus Überforderung, Überlastung und Missverständnissen wird oft am Bedarf vorbei beraten, oder es breiten sich Indifferenz, mangelnde Motivierung, Schuldzuschreibungen oder Diskriminierung aus.

„Im Jobcenter habe ich keine Motivierung erfahren, da wurde ich heruntergedrückt. Da hieß es, Sie haben ja nichts gelernt. Auf dem Arbeitsmarkt braucht man gelernte Leute. Ich dachte, sie machen mir dort Mut, aber das Gegenteil war der Fall. Als ich dort herauskam war ich eher so drauf, ich kann nichts, das wird nichts.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Teilnehmerin)

„Ich habe am Arbeitsamt gesagt, dass ich mich selbständig machen will. Ich wurde hierfür zu einer Beratungsstelle geschickt, aber sie haben nicht genau zugehört, was ich brauche, sondern haben mir nur allgemeine Informationen gegeben. Das waren dann auch so lange Prozesse, die ich da hätte durchlaufen sollen. Es hat mich nicht motiviert, es war nicht, was ich brauchte. Ich hatte mein Konzept, meine Idee, ich hatte es auch aufgeschrieben, aber man sollte dann diesen Businessplan selber schreiben, und ich war dafür nicht fähig. Da hätte ich Hilfe gebraucht, meine Idee

umzusetzen in einen Businessplan. Ich hab gemerkt, das schaffe ich nicht. Ich war überzeugt, dass ich das schaffe mit meinem Laden, aber diese formalen Dinge, da brauchte ich eine echte Hilfe, nicht eine allgemeine Beratung. Ich war auch bei der IHK bei einem zuständigen Mitarbeiter für die Beratung für Existenzgründer. Auch da war ich nicht so überzeugt. Als ich meinen Plan gezeigt habe, was ich machen wollte, da kam eher Entmutigung. Das war ein Gespräch zwischen drei Leuten und mir. Eine Steuerberaterin, ein Rechtsanwalt und dem Mitarbeiter von der IHK zuständig für solche Dinge. Irgendwie kam herüber, dass sie skeptisch waren. Die haben alle möglichen Probleme aufgeführt, das hat irgendwie nicht motiviert, ich habe gemerkt, die haben nicht an meine Idee geglaubt.“ (TP Start ups, Teilnehmer)

Vor allem in der Frage der Anerkennung vorhandener Abschlüsse und Qualifizierungen werden in Deutschland große strukturelle Hürden und Barrieren aufgestellt und es herrscht bei den zuständigen Beratungsstellen und Behörden viel Unkenntnis und ein eklatanter Mangel an adäquaten Informationen und adäquater Beratung. In einer Niedersächsischen Studie über Flüchtlinge gaben beispielsweise nur 11% der Befragten an, dass sie bei ihrer Beratung auf Möglichkeiten der Anerkennung ihrer Qualifikationen hingewiesen wurden.

„Es werden Leute zur Zeugnisanerkennungsstelle geschickt, und diese kann maximal den Hochschulzugang bescheiden. Es werden aber sehr oft Leute da hingeschickt, die bereits über einen Hochschulabschluss verfügen, und wenn sie zur Zeugnisanerkennungsstelle geschickt werden, dann bringt ihnen das gar nichts, weil diese Stelle schickt dann den Bescheid: ‚Sie dürfen hier in Deutschland an der Universität studieren.‘ Dazwischen ist aber ein langer und kostspieliger Prozess. Es müssen alle möglichen Dinge von einem amtlichen Übersetzer übersetzt werden, und das kostet viel Geld. Viele Migranten/innen stecken in dieses Anerkennungsverfahren viel Geld und Zeit. Sie sind schon Ingenieure oder anders akademisch Ausgebildete und werden hier völlig in eine Sackgasse geschickt. Nach einem halben Jahr oder noch länger, in denen sie gewartet und Geld investiert haben, kriegen sie dann den Bescheid, dass sie einen Hochschulzugang für Deutschland bekommen, d.h. dass sie im Prinzip hier komplett wieder von null anfangen können. Darum ging es ihnen aber nicht. Sie wollten ihre bereits vorhandene Hochschulausbildung anerkannt bekommen. Das sind aber ganz andere Stellen, die die Anerkennung von Berufen und ausländischen Studiengängen machen. Aber diese Information bekommen sie nicht. Das stellen sie erst fest, wenn sie schon viel Zeit und Geld in die Sackgasse investiert haben.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

2.3. Migrantenspezifische Stolpersteine

Für die Entwicklung und das Selbstverständnis der eigenen innovativen Ansätze zur Integration von Migranten/innen in Arbeitsmarkt und Gesellschaft spielt in der Entwicklungspartnerschaft Integra.net neben der Wahrnehmung der Begrenzung vorhandener Ansätze auch die Analyse und Verortung von migrantenspezifischen Stolpersteinen eine wichtige Rolle. Hierzu zählen folgende Faktoren:

Viele Migranten/innen kommen mit falschen Vorstellungen über die hier herrschenden Gegebenheiten und Möglichkeiten nach Deutschland. Hier angekommen erleben sie einen Realitätsschock, denn sie sind häufig von ganz anderen Chancen und Gelegenheiten ausgegangen, als sie sie nach der Zuwanderung real vorfinden.

„Es sind häufig nicht erfüllte und auch falsche Erwartungen. Sie kommen zum Teil mit Vorstellungen aus den 70iger Jahren. Dass es hier feste Lebensstellungen gibt. Diese Zeiten sind ja auch für die Deutschen vorbei. Viele verstehen nicht, dass hier Selbstinitiative gefragt ist, dass man sie nicht an die Hand nimmt und ihnen jeden Schritt erklärt. Manche waren in der Heimat privilegiert und haben die Erwartungshaltung, dass das Leben ihnen zusteht, dass ihnen Hilfe zusteht. Da ist manchmal wenig Bereitschaft da, selbst etwas in ihre Zukunft zu investieren, einen Kurs z.B. selber zu bezahlen. Eine Teilnehmerin aus einer gut situierten Familie kämpfte hier lieber zwei Jahre lang, dass das Jobcenter ihr eine Weiterbildung finanziert, als dass sie selber 200 Euro investierte für eine Zusatzqualifikation, die ihr hier in ihrem Beruf fehlt. Da wird die Haltung zum Stolperstein. Für Hochqualifizierte ist es oft auch schwierig, kleinere Brötchen zu backen, flexibel zu sein, und sich vielleicht auch auf andere Bereiche einzulassen. Das ist nicht immer einfach, da kann die Qualifizierung auch zu einem Stolperstein werden.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Projektkoordination)

„Das sollte man nicht unterschätzen, was das zum Teil für einen Kulturschock darstellen kann. Vor allem die Männer bauen zum Teil enorm ab, sie verlieren die Vorherrschaft in der Familie, finden kein Erfolgserlebnis im Beruf und sind für die männlichen Kinder kein Vorbild. Die Männer werden innerlich sehr heimatlos, fühlen sich hier sehr verloren. Die Frauen passen sich zum Teil besser an und finden sich zurecht und so driftet es in der Familie auseinander, die Machtverhältnisse ändern sich. Sie brauchen Hilfestellung, um einen Realitätssinn auszubilden und realistische Strategien zu entwickeln. Sie brauchen eine Beratung, die ihnen die Realität deutlich macht. Sie können sich oft sehr schwer damit abfinden, dass die Dinge hier nicht so laufen können wie in der Heimat. Dass sie nicht den gleichen Status hier haben. Es ist wichtig offen zu reden mit ihnen und ihnen zu helfen, sich mit der Situation hier abfinden.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)

Ein großer Stolperstein betrifft den Mangel an Zugang zu Informationen. Migranten/innen sind häufig durch die Konzentration auf die eigenen Netzwerke zwar sozial sehr eingebunden und versorgt, aber ihnen fehlt oft der Zugang zu den einschlägigen informellen sowie formellen Informationssystemen der Aufnahmegesellschaft.

„Die Teilnehmer haben oft ein sehr rudimentäres Wissen von den Angeboten der Deutschen Gesellschaft. Sie kennen das Job Center, sie kennen Caritas, aber nichts weiter. Sie haben wenig Überblick. Wo gehe ich hin, wo melde ich mich? Sie finden oft nicht den Weg in die richtige Beratung. Ich habe vor ein paar Monaten eine Veranstaltung gemacht bei den Eltern der Kinder, die ich im muttersprachlichen Unterricht habe, und habe jemanden mitgebracht, der Rentenberatung macht. Die Leute waren so froh, dass er sich die Zeit genommen hat, ihnen die Dinge zu erklären. Und ich war ganz erstaunt, dass sie die Dinge gar nicht wussten. Die banalsten Dinge kannten sie nicht: An wen wende ich mich? Wie wird Rente berechnet? Das war ihnen alles nicht klar.“ (TP Assessment Center, operative Ebene)

Der Mangel an einschlägigen Informationen über Wirkungsweisen des deutschen Systems ist oft auch verknüpft mit einer mangelnden Vertrautheit mit den herrschenden Kulturtechniken. Viele Migranten/innen brauchen Orientierung und Interpretationshilfen im Umgang mit den ihnen fremden Kulturformen, einerseits als Basis, um daran angemessen teilhaben zu können, aber auch um sie nicht als gegen sie gerichtet zu interpretieren.

Damit vielfach zusammenhängend entsteht ein weiterer Stolperstein: die Entmutigung, in die viele Menschen mit Migrationshintergrund durch negative Erfahrungen oder durch Orientierungslosigkeit geraten. Ein systematischer Aufbau von Motivation sowie Hilfen zur Verarbeitung negativer Erfahrungen oder negativer Interpretationen muss oft am Anfang von Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen stehen, sollen sie nachhaltig Wirksamkeit entfalten.

„Neben einer guten Informationspolitik geht es darum, Selbstbewusstsein aufzubauen. Viele brauchen erst mal Ermutigung, um erste Schritte zu tun, und vor allem auch eine Begleitung durch die ersten Klippen.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

„Hier motiviert jeder Dozent uns, das ist wirklich toll. Egal, welche Situation wir haben zu Hause. Das ist, was man braucht, weil es Mut macht und unsere Motivation stärkt. Auf jeden Fall! Drei Mal ja!“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Teilnehmerin)

Der schwierigste Stolperstein betrifft eine strukturelle Diskriminierung gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund, von denen die deutsche Gesellschaft und auch der Arbeitsmarkt nicht frei ist. Die oft nicht eindeutig nachweisbare, aber dennoch vorhandene Tatsache, dass auf dem Wohnungs- oder Arbeitsmarkt Einheimische „Ausländern“ vorgezogen werden, erschwert deren Integration.

„Viele Migranten/innen bewegen sich in Konkurrenz zu Deutschen mit deutschem Abschluss. Sie machen oft die Erfahrung, dass sie selbst bei gleicher Qualifikation hinten runterfallen. Dass es sich da einfach um eine ungleiche Konkurrenz handelt.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Dozent)

„Diese Blockade ist einfach da bei den Ämtern. Ich wusste, dass es einen Kurs gab, für den ich die Voraussetzungen mitbrachte, aber der zuständige Mitarbeiter hat einfach gesagt, nein, den Kurs gibt es nicht und Sie kriegen ihn nicht. Die Kursleiterin hat dann anrufen müssen und es mit dem Arbeitsamt klargemacht. Sie haben dann doch unterschrieben und die Genehmigung mir nach Hause geschickt. Ohne diese Hilfe hätte ich diese Chance nicht bekommen.“ (TP Start ups, Teilnehmerin)

2.4. Der Integrationsansatz von Integra.net

Aus der Problemanalyse, der Begrenzung vorhandener Ansätze und den migrantenspezifischen Stolpersteinen lässt sich der Bedarf ableiten, auf den die einzelnen Teilprojekte von Integra.net in je spezifischer Weise eine Antwort geben. Zuvor soll jedoch der gemeinsame Ansatz dargestellt werden, der die Entwicklungspartnerschaft Integra.net als Ganzes auszeichnet.

Zielgruppenförderung

Der strukturelle Ansatz der Entwicklungspartnerschaft Integra.net ist primär durch eine Zielgruppenförderung gekennzeichnet. Für viele Träger der Integra.net Teilprojekte

bedeutete das EQUAL-Programm die Aufforderung und die Möglichkeit, sich hierbei erstmalig speziell auf die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund zu beziehen und ihre Angebote spezifisch für diese Gruppe zu planen und auf diese Gruppe auszurichten.

Der experimentelle Spielraum des EQUAL-Programms bot auch die Möglichkeit, sich durch eigene Erfahrungen ein genaueres Problemverständnis und eine gezieltere Analyse der Fördermöglichkeiten zur Eingliederung von Zuwanderer/innen zu erarbeiten.

„Das Gute an solchen Programmen ist, dass sie die Möglichkeit bieten, über das Alltagsgeschäft hinauszuschauen und tiefer in dieses Thema einzusteigen: genauer zu erkennen, woran liegt es denn eigentlich, wenn wir mit unseren bisherigen Ansätzen Menschen mit Migrationshintergrund zu wenig erreicht haben. Sie werden eingeladen und kommen nicht. Da müssen wir uns diesem Thema stärker öffnen. Man kann ja nicht dahergehen und sagen, sie sind nicht gekommen, also gibt es sie nicht. Es bleibt ja unsere Aufgabe, sie perspektivisch zu integrieren. Also muss man weiterdenken.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektleitung)

„Wir haben diese Kurse ja ursprünglich für eine ganz andere Gruppe konzipiert und sie im Projektverlauf für die Zielgruppe der Migranten sehr umgestaltet. So, wie sie jetzt laufen, treffen sie aber voll ins Schwarze. Das hat für den Träger einen großen Erkenntnis- und Kompetenzgewinn mit sich gebracht.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Projektleitung)

„Durch dieses Projekt konnten wir unsere Existenzgründungsberatung auf die Zielgruppe der Migranten zuschneiden. Dies ist bei vielen Existenzgründungsberatungen noch nicht der Fall. Das Projekt bemüht sich um einen stärkeren Zugang zu Migranten und in diesem Rahmen wurde die Beratung, das Coaching und die Kurse stärker auf ihre Bedürfnisse abgestellt. Dabei spielt die Wahrnehmung und Wertschätzung der migrantenspezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen eine zentrale Rolle.“ (TP Start ups, Projektleitung)

Kultursensibilität

Die oben beschriebenen spezifischen Problemlagen und Hürden, mit denen sich Migranten/innen konfrontiert sehen, erfordern eine kultursensible Ansprache und

einen bewussten Umgang mit lebensgeschichtlich und kulturell unterschiedlichen Lebensumständen, Interpretationsmustern und Erfahrungswelten.

Auch methodisch verlangen die - oft auch sprachlich - vorhandenen Barrieren und Herausforderungen von Menschen mit Migrationshintergrund Berücksichtigung durch eine zielgruppenspezifische Anpassung der Beratungs-, Profiling- und Qualifizierungsangebote an ihre Voraussetzungen, Interessen und Erlebniswelten.

Dabei muss häufig auch der gesamte Lebenszusammenhang der Teilnehmer/innen mit in den Blick genommen werden, denn das familiäre System hat bei Migrant*innen meist großen Einfluss auf die persönlichen und beruflichen Spielräume und Entwicklungen.

„Was wir in diesem Kurs gemerkt haben, ist, dass an aller erste Stelle eine Wertschätzung stehen muss. Bin ich wertvoll, werde ich gebraucht, ist die Gesellschaft an mir interessiert? Zunächst muss man eine wertschätzende Begegnung herstellen. Darauf kann dann alles andere aufbauen.“ (TP Kompetenz Pass, Dozent)

*„Man muss genauer sehen und fühlen, was ist da an Voraussetzung. Was geht und was geht nicht. Man muss sehr flexibel sein. Wenn ich merke, das Thema kommt nicht an, oder die Teilnehmer*innen können gar nicht schreiben, dann muss ich etwas in der Hinterhand haben, was ich statt dessen machen kann.“ (TP München Nord, Dozentin)*

Genderansatz

Die Projekte von Integra.net nehmen geschlechtsspezifische Unterschiede der Zielgruppe wahr und richten ihre Angebote auch nach den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen von Migrant*innen aus.

Die Arbeit der EP und der Teilprojekte orientiert sich an einer gezielten Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern durch den Abbau von geschlechtsspezifischen Zugangsbarrieren und der Ausrichtung der Angebote an geschlechtsspezifischen Lebensumständen und Lernformen.

Genderorientierung wird in der EP auch umgesetzt durch die Wahrnehmung der Schlüsselrolle, die Frauen bei der Integration von Familien mit Migrationshintergrund wahrnehmen.

„Vor allem bei den Migrantinnen braucht es auch parallel eine gezielte Aufmerksamkeit und Beratung zu den Prozessen, die zu Hause stattfinden. Manche Teilnehmerin merkt bei halber Strecke des Kurses, dass da erst noch ganz andere Dinge zu klären sind, bevor sie Schritte in Richtung Ausbildung oder Arbeitsmarkt in Angriff nehmen kann. Das eine ist ohne das andere oft nicht behandelbar.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Projektleitung)

Ganzheitlichkeit

Integra.net hat in der Frage der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund einen ganzheitlichen Qualifikationsansatz entwickelt. Qualifikation wird eingebettet in eine Reihe zusätzlicher Maßnahmen, die auf den Bedarf der Zielgruppe zugeschnitten sind, und die die Qualifizierung erst zur lebensgeschichtlichen Wirksamkeit verhelfen. Vor der Qualifizierung, während der Qualifizierung und in der Umsetzung der Qualifizierung braucht es begleitende Unterstützung in vielfältiger Form, bis der Schritt Integration in den Arbeitsmarkt gelingen kann.

Dies betrifft Hilfestellungen wie Sprachförderung, Motivations- und Ich-Stärkung, Bewusstmachung und Sichtbarmachung vorhandener Kompetenzen, individuelles Coaching, die Vermittlung von Kulturtechniken und Spielregeln, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, die Einbindung und Begleitung von Praktika sowie Unterstützung bei Bewerbungsverfahren und Umsetzungsschritten als Bestandteile von Qualifizierung.

Die Qualifizierungsmaßnahmen selber werden im Abgleich mit den aktuellen und regionalen Erfordernissen des Arbeitsmarktes entwickelt und bauen auf vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen auf.

„Man kann bei Migranten/innen nicht nur auf die Qualifizierungsmaßnahme abzielen, sondern muss den Blick weiten. Integration setzt voraus, dass man sich in seinem sozialen, gesellschaftlichen und beruflichen Umfeld einigermaßen sicher bewegen kann. Hierzu gehört das Wissen, was dort verlangt wird. Das sind Grundpfeiler einer zielgruppengemäßen Förderung. Wenn man diese Ich-Stärkung und diese kulturelle Orientierung und Kompetenz nicht hat, dann nutzt einem die beste Qualifikation nichts. Diese Aspekte sind für eine erfolgreiche Vermittlung in den Arbeitsmarkt nicht zu unterschätzen. Die Leute, die wir in diesen Projekten schulen, beherrschen diese Kulturtechniken nicht. Sie haben nicht den Überblick über das Leben hier und erst recht nicht über den Arbeitsmarkt. Die Vermittlung dieser Kompetenz an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellt einen der Unterschiede dar zu vergleichbaren Trainings für in Deutschland sozialisierte Menschen.“ (TP Diversity Management, Projekt Koordination)

Ressourcenorientierung

Integra.net stellt die Sichtbarmachung und Anerkennung von Ressourcen, Kompetenzen, Qualifikationen und Potentialen von Menschen mit Migrationshintergrund in den Mittelpunkt ihrer Arbeit. Kompetenz- und Potentialfeststellungsinstrumente und Verfahren zur Anerkennung sowohl formeller als auch informeller beruflicher Qualifikationen und Fähigkeiten werden als innovative Elemente in allen Teilprojekten entwickelt und angewandt. Dies entspricht dem übergeordneten Ansatz der Entwicklungspartnerschaft, bei dem es darum geht, die bislang zu wenig wahrgenommenen Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund öffentlich sichtbar zu machen.

Hiermit wird auf das Problem reagiert, dass Maßnahmen im Bereich der Integrationsförderung oft zu stark und zu ausschließlich einen Defizitansatz verfolgen. Die Ansätze der EP sind darauf ausgerichtet Potentiale und Ressourcen von Menschen mit Migrationshintergrund wahrzunehmen und darzustellen und darauf ausgerichtete passgenaue Förderungsmaßnahmen zu entwickeln.

Mit diesem Ansatz lassen sich Bildungs- Talent- und Arbeitsreserven gesellschaftlich nutzbar machen, die derzeit brachliegen. Die Vermittelbarkeit von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt lässt sich gezielt erhöhen, wenn gesellschaftlich sichtbar wird, dass diese Gruppe arbeitnehmerspezifische Fähigkeiten mitbringen und beitragen können.

„Niemand hat in seinem Leben nichts gemacht. Durch die Ressourcenorientierung richtet man den Blick darauf, was jemand mit bringt. Das Projekt ist darauf ausgerichtet, dass die Teilnehmerinnen darin ihre Kompetenzen zeigen können. Das ist ein ganz anderer Ansatz, als wenn man zuallererst drauf schaut, was jemand nicht kann.“ (Migrantenspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)

„In einem Raum wie dem Rhein Main Gebiet, wo sehr viel internationaler Markt stattfindet, ist es wichtig, sich auf die Kenntnisse der anderen Sozial- Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme anderer Länder zu besinnen und darauf aufzubauen. Es kommt sehr darauf an, die vorhandenen Fähigkeiten zum Einsatz zu bringen, Sprachkenntnisse einzusetzen und entsprechende Märkte zu suchen. Ich empfehle den Teilnehmern und Teilnehmerinnen auch Netzwerke zu bauen und sich entsprechend zu profilieren und einzubringen.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Dozent)

Diversity als Bereicherung

Die Maßnahmen der Projekte der Entwicklungspartnerschaft Integra.net sind eingebettet in einer wertschätzenden und aner kennenden Haltung gegenüber den Kompetenzen und Beiträgen von Migranten/innen für den Arbeitsmarkt und für die Gesellschaft. Unterschiede in der Bevölkerung und in der Belegschaft werden als Bereicherung und Gewinn für die Gesellschaft und auch als Stärkung der Wirtschaftskraft des Aufnahmelandes bewertet.

In den Projekten und Aktivitäten von Integra.net wird daher auf die positiven gesellschaftlichen Potentiale und die wirtschaftlichen Wettbewerbsvorteile aufmerksam gemacht, die durch die Integration von Migranten/innen und durch die Ausbildung interkultureller Kompetenzen in Betrieben, Institutionen, bei der Förderung von Betriebsgründungen sowie im sozialen Nahraum möglich werden.

„Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund wird maßgeblich dadurch behindert, dass Arbeitgeber deutschen Bewerbern oft den Vorzug geben. Dies hängt auch mit einem mangelndem Bewusstsein der Vorteile einer vielfältigen Belegschaft zusammen. Bei unserem Ansatz wird Personalverantwortlichen von Klein- und Mittelbetrieben die Vorteile des Diversity Managements nahe gebracht. Das tangiert auch ein gewisses Konfliktpotential in der Gesellschaft. Man muss einen konstruktiven Ansatz hierzu entwickeln, und Betriebe können dazu auch beitragen,



dass sich hier auch kein Konfliktpotential entwickelt. Diversity Management ist eine Hilfe zur Demokratisierung der Gesellschaft.“ (TP Diversity Management, Projekt Koordination)

3. Leistungsprofile der Teilprojekte

In diesem Abschnitt geht es darum, die acht Teilprojekte, die in der Entwicklungspartnerschaft Integra.net zusammengefasst sind, in ihren spezifischen Ansätzen und Vorgehensweisen zusammenfassend darzustellen. Jedes Teilprojekt setzt an einem etwas anderen Schwerpunkt an und entfaltet spezifische Facetten und Aspekte des Gesamtkonzepts. Dadurch ergibt sich ein breites Anwendungs- und Erfahrungsfeld für die Gesamt EP, aus dem sich Erkenntnisse über den Gesamtzusammenhang der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zusammentragen und ziehen lassen.

3.1. TP Arbeitsmarkt Fitness Training: Schlüsselqualifikationen für den Arbeitsmarkt

Das TP **Arbeitsmarkt Fitness Training** in Frankfurt/Main in Trägerschaft des Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft unterstützt arbeitslose Migranten/innen in der Entwicklung von Basistechniken und Schlüsselqualifikationen. Es ist als fünfwöchige Ganztags- bzw. sechswöchige Halbtagsmaßnahme konzipiert, um Migranten/innen im Übergang von Sprachkursen in Arbeitsverhältnisse die notwendigen Kulturtechniken für den deutschen Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Das Training umfasst in vier Phasen eine berufliche Standortbestimmung durch die Ermittlung eines individuellen Qualifikationsprofils, in dem sowohl berufsspezifische Fachqualifikationen, als auch informell erworbene und persönliche Kompetenzen und deren Anerkennung und Übertragbarkeit auf den deutschen Arbeitsmarkt ermittelt werden, die Definition von individuellen Zielsetzungen und beruflichen Entwicklungsstrategien, die Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen (einschließlich Kompetenzpass) und Sicherheit im Bewerbungsprozess (Stellenrecherche,

Telefontraining, Vorstellungsgespräch) sowie individuelles Bewerbungs- und Entwicklungs-Coaching bis drei Monate nach Maßnahmeende.

„Am Anfang liegt der Fokus auf das Sammeln der vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen, wie lassen sie sich anerkennen und mit deutschen Abschlüssen und Fachqualifikationen vergleichen und auf den vorhandenen Arbeitsmarkt übertragen. Wir sammeln auch Persönlichkeitsfähigkeiten, migrationspezifische Fähigkeiten, Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Toleranz, Blick für Systemstrukturen, damit die Teilnehmerinnen sich nicht als defizitär, sondern als besonders qualifiziert wahrnehmen. Im nächsten Block geht es um Bewerbungsstrategien, welche Zeitungen und Webseiten kommen in Frage, worauf kommt es in deutschen Standardbewerbungen an, welche Firmen kommen für mich in Frage. Wir erarbeiten dann auf dieser Grundlage individuelle Bewerbungsunterlagen und schriftliche Zielvereinbarungen.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Dozent)

Je nach Gruppenzusammensetzung und Bedarf wird auch zum Thema

„Selbständigkeit als berufliche Alternative“ gearbeitet und beraten.

Durch alle Trainingsphasen hindurch spielt die Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Orientierungen und Kulturtechniken eine entscheidende Rolle und wird immer wiederkehrend exemplarisch besprochen und durch Übungen und Rollenspiele bearbeitet, denn dies erweist sich neben sprachlichen Fähigkeiten als wichtige Voraussetzung zur Integration in die Berufstätigkeit.

„Den integralen Teil der Trainings nenne ich Kulturkompetenzen, im Sinne von Pünktlichkeit, Genauigkeit, wann benutze ich Du und Sie, oder den Umgang mit Zeit. Das gibt häufig emotionale Diskussionen, das fördere ich durchaus, denn ich habe oft die Erfahrung gemacht, dass die Teilnehmer oft nur sechs Stunden in der Woche Deutsch sprechen, und das an der Supermarktkasse. Aber wenn man über etwas diskutiert, was einem wichtig ist, dann redet man. Sprachförderung ist ein zentraler Teil der Trainings, es geht mir darum, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ihre Berufserfahrung und ihre vorhandenen Abschlüsse benennen können, dass sie deutsche Äquivalente dafür finden, dafür nehmen wir uns Zeit, das wir das wirklich einordnen, welchem deutschen Abschluss entspricht das, dass das in ihre Sprache hineinkommt.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Dozent)

Ein weiteres berufsnahes Element des Trainings betrifft die Einbeziehung von Zeitarbeitsfirmen, die über Möglichkeiten der Zeit- und Leiharbeit informieren sowie die Vermittlung an Trainee Programme und Praktika in Betrieben. Auch besuchen Mitarbeiter/innen des Rhein-Main Jobcenters die Kurse und beantworten vor Ort die Fragen der Teilnehmer/innen. Die individuell erarbeiteten Zielvereinbarungen werden in Nachtreffen überprüft.

„Es gibt dann nach dem Kurs noch ein Nachtreffen und wir bieten es auch an, nach dem Kurs sie noch in ihren Umsetzungsschritten zu beraten. Das wird oft unterschätzt, wie wichtig eine Nachbetreuung ist. Ein paar Monate danach braucht es nochmals eine Begleitung, um die Umsetzung effektiv zu gestalten. Das hat oft mit der Motivation zu tun und da muss man dann einfach nochmals unterstützen. Man muss ihnen einfach nur zurückspiegeln, dass sie alles richtig machen, und dann haben sie wieder ein Stück Motivation getankt. Der Kurs ist eine sehr intensive Zeit, in der auch ein Vertrauen entstanden ist, da müssen sie auch noch drauf zurückgreifen können. Nach Einführung der Nachbetreuung mit individuellem Bewerbungs- und Entwicklungscoaching konnten wir eine Steigerung der Vermittlungsquote pro Training von ungefähr 40% feststellen.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Projektleitung)

3.2. TP Assessment Center: Migrantenspezifisches Profiling

Das TP **Assessmentcenter** in Frankfurt/Main in Trägerschaft der Migrantenselbstorganisation Kubi (Verein für Kultur und Bildung) entwickelt ein migrantenspezifisches Profiling in Form von Einzel- und Gruppen Assessment mit anschließender Beratung, auf dessen Basis Teilnehmer/innen gezielt an Arbeitsstellen oder an weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen weitervermittelt werden. Die Teilnehmer/innen werden darin unterstützt, realistisch und in Bezug auf vorhandene Gegebenheiten einzuschätzen, wo sie stehen, was sie können und was sie brauchen, um in ihrer beruflichen Entwicklung weiterzukommen. Nächste Schritte werden ihnen passgenau aufgezeigt und sie werden in der Umsetzung begleitet.

„Wenn man das Studium selber finanzieren muss, erreicht man nicht immer gute Noten, und dann ist es oft schwierig mit der Motivation: Wird das überhaupt was bringen, findet man einen Job. Da war das Profiling genau das Richtige, um ein Bewusstsein meiner eigenen Fähigkeiten zu bekommen. Das was ich vorher negativ beurteilt hatte, wurde zu einem Plus. Die Tatsache, dass ich mein ganzes Studium selbst finanziere und dadurch viel Arbeitserfahrung gesammelt habe, habe ich anders bewertet, nicht als Handicap, sondern als etwas, das ich vorweisen kann, und das andere nicht mitbringen. Das Coaching hat es mir ermöglicht, meine Berufsplanung sehr viel systematischer anzugehen und ich habe jetzt auch gute Aussichten..“ (TP Assessment Center, Teilnehmerin) ,

Kern der Beratung besteht in der Übersetzung von vorhandenen Qualifikationen und Fähigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund auf den deutschen Arbeitsmarkt. Was können Migranten/innen mit ihren mitgebrachten formellen und informellen Kompetenzen und Motivationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt realistisch erreichen? Das Projekt passt vorhandene Profiling-Methoden an die Zielgruppe an.

In der Beratung wird vor allem mit der ABC Methode gearbeitet, die sehr gut geeignet ist, um Kulturbrüche und kulturelle Missverständnisse aufzuarbeiten und durch andere Interpretationen im Sinne einer kognitiven Umstrukturierung einen Perspektivwechsel und neue Handlungsoptionen zu ermöglichen.

„Teilnehmer berichten immer wieder über soziale Situationen am Arbeitsplatz, die sie nicht verstehen oder als extrem ungerecht erleben. Sie fühlen sich missverstanden oder ausgegrenzt. Aus Unsicherheit entsteht häufig ein Schwanken zwischen Überanpassung und Kompromisslosigkeit. Es ist wichtig, in der Beratung auf die unausgesprochenen kulturellen Regeln in deutschen Firmen einzugehen: Was ist das angemessene Verhalten am ersten Tag, in der ersten Woche, die Unterschiede zwischen direkter und indirekter Kommunikation, wie kann man in einem schon bestehenden Team einen Platz finden usw. Auf dieser Basis wird die Sicherheit gestärkt und ein Verständnis der kulturellen Gegebenheiten in Deutschland.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

„Vor allem Heiratsmigrantinnen, die gut ausgebildet sind, haben an Deutschland oft völlig falsche Erwartungen. Ein Ergebnis der Beratung ist es, die Teilnehmerinnen auf den Boden der Realität zu bringen, und ihnen realistische Möglichkeiten aufzuzeigen, ohne sie zu demotivieren. Daran mache ich es fest, dass das Ziel erreicht ist, wenn das geschieht. Dass sie die nächsten Schritte für sich definieren können und sie auch angehen. Dass sie Dinge wagen und ausprobieren, ohne dass es gleich eine Katastrophe ist, wenn es scheitert, weil sie hier im Beratungsprozess aufgefangen werden. Dass man sie durch solche Prozesse hindurch coachen kann.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

Im Laufe des Projekts wurden neue Instrumente erstellt, die sich für das horizontale sowie vertikale Mainstreaming in der Arbeit mit Migranten/innen eignen (siehe Produkte-Liste im Anhang) und die über die Internetseite der EP öffentlich zugänglich gemacht werden.

„Die Profiling Arbeit mit Migranten ist viel differenzierter als mit Deutschen. Mit den vorhandenen Instrumenten kann man in der Regel die Mehrheit der deutschen Teilnehmer erreichen. Bei Migranten/innen ist das durchaus nicht der Fall. Da braucht es ein Feintuning der Instrumente auf die Zielgruppe, denn die Gruppe ist

sehr heterogen, von den Sprachfähigkeiten her und von den unterschiedlichen Herkünften und kulturellen Traditionen her. Da kann man nicht einfach bewährte Tools übernehmen, da muss man mit einer viel individuelleren Methodik arbeiten. Das Kubi Online Tool enthält eine Zusammenstellung vieler Tools. Das hilft dabei, das jeweils richtige auszuwählen für die gegebene Beratungssituation und den Beratungsprozess zu strukturieren, da man jedes Mal mit anderen Mischungen von Modulen und Instrumenten arbeiten muss. Im Laufe des Projekts wurden viele Instrumente genauer abgestimmt und adaptiert. Der Prozess ist jedoch noch nicht abgeschlossen.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

3.3. TP Diversity Management: Entwicklung migrantenspezifischer Berufsbilder

Das TP **Diversity Management** in Apolda in Trägerschaft des Bildungswerks der Thüringer Wirtschaft entwickelte und führte die Qualifizierungsmaßnahme Fachkraft Außenhandelsassistenten für Osteuropa durch. Dies ist ein neuer Lehrgang, der explizit auf migrantenspezifischen Kompetenzen aufbaut, und auf die Erschließung neuer Berufswege für Migranten/innen abzielt. Sprachliche sowie kulturelle Kenntnisse aus den Herkunftsländern werden für den Einsatz im Außenhandelsbereich deutscher Firmen aufbereitet. Der IHK-Lehrgang Fachkraft für Exportmarketing wurde für die Bedürfnisse von Migranten/innen angepasst, spezifiziert und erweitert. Die Prüfung wird von der IHK abgenommen und die Teilnehmer/innen bekommen bei Bestehen der Prüfung eine IHK Zertifizierung. Für die zusätzlich im Kurs integrierten Elemente gibt es eine trägerspezifische Zertifizierung des Bildungswerks. Deutschunterricht und kulturelle Orientierung im Aufnahmeland sind in diesem Lehrgang als Teil des fachlichen Unterrichts integriert. Ein begleitetes Praktikum bildet einen zentralen Bestandteil der Qualifizierungsmaßnahme, um den Weg zur Vermittlung an einen Arbeitsplatz zu ebnet. Teilnehmer/innen wurden auf der Basis eines Eignungstests und eines persönlichen Profilings passgenau für den Lehrgang akquiriert.

Parallel zur Qualifizierung der Zielgruppe wird mit dem Ansatz des „Diversity Managements“ auch mit Betrieben gearbeitet, um sie für die Potentiale von

Migranten/innen als Arbeitskräfte zu sensibilisieren. Die enge Zusammenarbeit mit den Betrieben bildet einen wichtigen Schwerpunkt des Projekts. Sie wurden bei der Planung der Qualifizierungsmaßnahme konsultiert, beteiligten sich aktiv am Projektbeirat und konnten dadurch auch während der Laufzeit des Projekts Einfluss auf den Lehrgang nehmen. Während des Praktikums gab es einen intensiven Austausch über die Erfahrungen mit den Praktikanten/innen. Zusätzlich wurde den Betrieben ein interkulturelles Training angeboten und eine Fachtagung veranstaltet zum Thema: „Interkulturelle Flexibilität als Wettbewerbsvorteil – Diversity Management in KMU“.

Der Lehrgang dauerte insgesamt 18 Monate, wovon 5,5 Monate in zwei begleiteten Praktika in Betrieben gearbeitet wurde. Im letzten Quartal des Projekts wurde für die Teilnehmer/innen, die nicht gleich im Anschluss an die Qualifizierung einen Arbeitsplatz gefunden hatten, eine Nachbetreuung angeboten, um sie bei Stellenbewerbungen zu unterstützen.

Das vom TP Kompetenz Pass in Stuttgart entwickelte Kompetenz-Feststellungsinstrument wurde auch in diesem Projekt eingesetzt und weitgehend übernommen. Hierbei wurden die interkulturellen und Transferkompetenzen im Kontext der Migrationserfahrungen herausgearbeitet sowie die personalen Kompetenzen und Stärken der Teilnehmer/innen festgehalten und in Bezug gesetzt zu Anforderungsprofilen der Unternehmen.

„Am Anfang war es so, dass nur die Großbetriebe und großen Unternehmen wegen der Globalisierung im Austausch standen mit ausländischen Geschäftspartnern. Das hat sich deutlich geändert, dass auch der Mittelstand und die Kleinunternehmen im Kontakt mit dem Ausland stehen in vielfältiger Hinsicht. Deswegen ist es unabdingbar, dass man in der Belegschaft Leute für das jeweilige Land hat, die die länderspezifischen Sprachkenntnisse aber auch die Kenntnisse im Bereich Marketing haben, und die den Kontakt einfach halten können. Wenn man sich die Stellenanzeigen anschaut, sucht man aktuell solche Leute.“ (TP Diversity Management, Strategischer Partner)

„Die enge Zusammenarbeit und Kooperation mit den Betrieben ist essentiell, es kommt sehr auf persönliche Kontakte und die persönliche Vermittlung an, speziell um einen Arbeitsplatz zu finden. Die Zusammenarbeit im Beirat, aber auch während der Praktika war sehr wichtig, auch um auf diesem Weg auf die interkulturellen Kompetenzen der Teilnehmer aufmerksam zu machen und sie dafür zu

sensibilisieren. Und um den Lehrgang noch genauer auf die Bedürfnisse der Firmen abstimmen zu können. Die Erfahrungen aus den Praktika versuchten wir in das Curriculum mit aufzunehmen und zu verarbeiten. Es gab seitens der Betriebe einige Wünsche, was sie gerne noch in der Qualifizierung behandelt wissen wollten. Wir haben daraufhin das Curriculum verändert, Berufsdeutsch wurde fachübergreifend von allen Dozenten fortgeführt, vier Fächer sind neu dazugekommen, z.B. Kaufpsychologie und Akquise am Telefon, Einführung in die Organisation der Buchführung und das Schreiben mit dem Zehn-Finger-System sowie Imageberatung (Kleidung, Auftreten). Im ursprünglichen Curriculum der IHK ist das stärker Vertriebsmäßige gar nicht vorgesehen. Aber die Firmen verlangten das. So mussten wir den Balanceakt hinbekommen, da etwas Zusätzliches zu entwickeln. Die IHK hat darauf dann auch positiv reagiert“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

„Wichtig war auch die Kompetenzfeststellung vor Beginn der Maßnahme. Dabei war unsere Erfahrung, dass die Beherrschung der deutschen Sprache gar nicht mal das entscheidende ist, sondern die Motivation und der Lernwille. Das stellt sich als das Hauptkriterium für den Erfolg der Maßnahme heraus. Denn wenn der Lernwille da ist, dann lernen sie auch während des Kurses gut deutsch. Das haben auch die Praktikumsfirmen bestätigt, dass die Teilnehmer unheimlich engagiert sind. Wenn sie gerade eine Arbeit abgeschlossen haben und haben noch nicht die nächste, suchen sie sofort nach einer neuen Beschäftigung. Sie sind sehr zuverlässig, und im Gegensatz zu vielen deutschen Praktikanten muss man ihnen die Dinge nicht mehrfach erklären. Die Firmen waren sehr darüber erfreut, dass unsere Praktikanten das alles so gut und schnell aufgenommen haben und haben auch bestätigt, dass sie sehr lernfähig sind. In dieser Hinsicht hat unser Assessment Center gut funktioniert, dass wir die richtigen Leute ausgewählt haben.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

„Der Wettbewerbsvorteil, der zu Einstellungen geführt hat, war, dass die Teilnehmer die Sprache in den Exportländern beherrschen und auch die Mentalität verstehen. Sie wurden in den Betrieben als Dolmetscher eingesetzt. Und ihre interkulturellen Kenntnisse wurden abgerufen. Sie haben z.B. beraten, wie man mit russischen Kunden umgehen soll. Das wurde richtig abgefragt, wie macht man das, ist das richtig, werden wir nicht falsch verstanden, was tut man in so einer Situation, da konnte der eine oder andere viel beitragen.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

„Aber es gab auch Missverständnisse, z.B. folgende Situation: Die Teilnehmerin sitzt mit dem Chef in einem Zimmer. Der Postbote kommt und legt die Post auf den Tisch. Der Chef erwartet, dass die Teilnehmerin aufsteht und dem Chef die Post bringt. Er sagt gar nichts, wartet nur, dass sie das tut. Sie tut es aber nicht, weil sie denkt, die Post gehört mir nicht, ich darf doch nicht seine Post anschauen. Nicht, dass er denkt, ich würde mich in Dinge einmischen, die mich gar nichts angehen. Das sind Kleinigkeiten, aber solche Missverständnisse muss man aufklären und ausräumen.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

„Bei der Beiratssitzung und auch zwischendurch gab es immer sehr konkrete Gespräche über das Praktikum und die Praktikanten. Und was ich auch sehr wichtig finde, ist dass das Bildungswerk auch richtig Leistung abverlangt. Ich bin sehr zufrieden mit dem Bildungswerk. Es wäre schön, wenn es mehr solcher Kurse gäbe, dass man sich wirklich um die Qualität kümmert.“ (TP Diversity Management, Praktikumsbetrieb)

„Im Praktikum war ich bei einer Baumaschinen Firma. Ich war zufrieden, ich war beim Zollamt und habe mit Dingen zu tun gehabt, die mit unserem Beruf zusammenhängen. Ich war auf der weltweit größten Messe für Baumaschinen in München, das hat mir auch viel beigebracht. Denn Messen sind ein wichtiges Instrument von Import Export und ich habe das gesehen, was passiert bei so einer Messe. Bei mir fehlt es aber einfach immer noch am deutsch sprechen. Das ist ein großer Nachteil, dass wir nicht sehr viel Umgang mit deutschen Menschen haben. Das ist das Problem. Durch die Arbeit könnte man das ändern. Wir haben keine deutschen Bekannte. Jetzt durch das Praktikum habe ich deutsche Bekannte kennen gelernt. Vorher hatte ich überhaupt keine deutschen Bekannten. Es ist auch vielleicht gut, bei einem Verein mitzumachen, um mehr Deutsche kennen zu lernen.“ (TP Diversity Management, Teilnehmer)

„Für uns war das Deutschlernen der Hauptpunkt. Ich habe schon einen Deutschkurs gemacht, aber so wie hier habe ich dort nicht Deutsch gelernt. Durch diese Fächer lernen wir ganz anders. Wir haben viele Prüfungen und Kontrollarbeiten gemacht. Dadurch konnten wir auch unsere eigenen Fortschritte erkennen. Und wir konnten auch sagen, was uns nicht gefiel, und dann haben die Dozenten das auch verbessert.“ (TP Diversity Management, Teilnehmerin)

„Ich habe im Praktikum viel übersetzt ins Russische. Ich habe Kundenakquise gemacht. Ich musste im Internet alles auf Russisch lesen, Firmen suchen, Kontakte knüpfen, und Briefe schreiben, alles auf Russisch. Ich habe im Praktikum das auch anwenden können, was ich hier gelernt habe, nicht alles, aber doch vieles.“ (TP Diversity Management, Teilnehmerin)

„In der Nachbetreuung üben wir nochmals, wie man Fragen beantwortet, keinen verschüchterten Eindruck macht, wie man die Bewerbungsunterlagen zusammenstellt und einen guten Eindruck macht. Dass sie wissen, dass sie was können und das auch rüberzubringen vermögen.“ (TP Diversity Management, Dozent)

3.4. TP Global Competences: Anerkennung von ausländischen Qualifikationen

Das TP Global Competences in Augsburg in Trägerschaft von Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH wurde 2006 als neues Teilprojekt in die EP mit

aufgenommen und schliesst in der Frage des Umgangs mit den mitgebrachten Kompetenzen und Qualifikationen von Migranten/innen eine wichtige inhaltliche Lücke, indem die Frage danach beleuchtet wird, ob und wie es qualifizierten Migrantinnen und Migranten ermöglicht wird, an ihren Abschlüssen anzuknüpfen. Das Projekt thematisiert die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, eine zentrale Hürde, an der viele Migranten und Migrantinnen in Deutschland scheitern.

Menschen mit Migrationshintergrund bringen häufig formal erworbene Qualifikationen mit, die in Deutschland jedoch nicht, oder nur selten anerkannt werden. Das Projekt ist als Studie angelegt und soll aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen ableiten. Im ersten Schritt wurden umfassende Recherchen zu Zuständigkeiten, gesetzlichen Grundlagen, vorliegenden Studien und Informationsmaterial zur Anerkennung durchgeführt. Im Rahmen einer empirischen Untersuchung wurden Experten aus Anerkennungsstellen in allen Bundesländern befragt, um die herrschende Anerkennungssituation aus Sicht der Regeleinrichtungen zu beleuchten. In einer zweiten Befragung wurden Einzelfälle von Antragstellern gesammelt, um die herrschende Praxis aus Sicht der Betroffenen zu exemplifizieren.

In diesem Projekt geht es darum, die Anerkennungssituation in Deutschland konkret zu beschreiben und erstmalig einen Überblick zu erarbeiten. Die Lage ist in Deutschland besonders kompliziert, weil die Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen der Länderhoheit obliegt und in jedem Bundesland unterschiedliche Regelungen, Verfahrensweisen und unterschiedliche Zuständigkeiten gelten. Es fehlt an systematischen Informationen und Hintergrundwissen. Bislang gibt es keine bundesweit gültigen Leitfäden für die Antragsteller/innen und die Berater/innen, in denen die nötigen und richtigen Informationen zusammengestellt sind. Auch den Behörden fehlt es oft an den entscheidenden Kenntnissen und Informationen.

„Das Problem mit der Anerkennung in Deutschland ist die föderalistische Struktur, Anerkennungsverfahren werden auf Grund der starken Dezentralisierung der Zuständigkeiten uneinheitlich durchgeführt. Zudem sind für die unterschiedlichen Berufe unterschiedliche gesetzliche Ebenen zuständig, mal der Bund, mal die Länder.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

In dem Projekt geht es darum, die Ausgangssituation zu dokumentieren, um Transparenz zu Zuständigkeiten sowie zu Möglichkeiten und Problemen der Anerkennung herzustellen, die es aktuell in dieser Frage nicht gibt. Die Studie wird noch während der Projektlaufzeit publiziert und auf einer Veranstaltung präsentiert, um eine möglichst grosse Öffentlichkeitswirksamkeit zu erreichen. Zu diesem Zweck wurde auch eine PR Fachkraft engagiert, um eine professionelle Öffentlichkeitsarbeit zu den Ergebnissen der Studie zu gewährleisten.

„Wir haben in Deutschland kein funktionierendes System, um qualifizierte Zuwanderer dort abzuholen, wo ihre Qualifikationen sind. Die Lage ist zum Teil katastrophal. Die Betroffenen bekommen nur selten die richtigen Infos, denn das Auswärtige Amt hat sie nicht, die Botschaften haben sie nicht, die Migrationserstberatung hat sie nicht, die ARGE n haben sie nicht, die Arbeitsagenturen haben sie nicht. Alle sagen, es ist so kompliziert und oft wird einfach an die Zeugnisanerkennungsstelle verwiesen. Die macht aber nur die Anerkennung von Schulabschlüssen. Auch das weiss oft niemand. Antragsteller werden häufig zu einer komplett falschen Stelle geschickt und sind oft jahrelang auf Irrwegen unterwegs. Sie werden geschickt von einer Stelle zur anderen und es ist oft eine Glücksfrage, wenn sie von irgendwo einmal die richtige Information bekommen. Das ist dann verständlich, wenn die meisten nach zwei oder drei Jahren dieses Anerkennungs-marathons irgendwann mal aufgeben. Wir als Deutsche kennen uns kaum aus, wie soll man sich denn dann als Zuwanderer auskennen?“ (TP Global Competences, Projektleitung)

Ein wichtiger Aspekt des Projekts zielt darauf zu untersuchen, in wie fern die Anerkennungspraxis in Deutschland der herrschenden Rechtslage auf Grund der EU Richtlinien und anderer Bestimmungen entspricht und auf rechtliche Spielräume aufmerksam macht, die häufig gar nicht bekannt sind und daher nicht genutzt werden können. Darüber hinaus werden Verbesserungsvorschläge zur Diskussion gestellt und Konzepte eines optimierten Informationsangebotes angedacht.

„Aufgrund unserer Ergebnisse können wir sehr gut auf die herrschenden Lücken hinweisen. Man muss wissen, wie der Stand und die Rechtslage ist und kann daran ansetzen, um eine politische Diskussion zu führen, wo man hin will. Man muss die Praxis erst darstellen, damit man sie weiterentwickeln kann. Wir beschreiben sowohl das, was im gegebenen Rahmen machbar ist als auch wo Optimierungsbedarf ist, wo

Verbesserungen ansetzen könnten über das jetzt Machbare hinaus, um im Land vorhandene Potentiale nicht zu vergeuden.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

„Wir haben es in unseren Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu tun, die ein enormes Erfahrungswissen haben, die zum Teil seit 20 Jahren Anerkennungsverfahren praktizieren und um die ganz spezifischen Probleme in den einzelnen Berufsbereichen wissen. Hier gilt es ihr Know how und ihre Verbesserungsvorschläge nutzen zu können für Handlungsempfehlungen in diesem Bereich.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

Es handelt sich bei diesem Projekt um Pionierarbeit, denn es ist das erste mal, dass die unübersichtliche Datenlage in dieser Frage in Deutschland gelichtet und ein systematischer Überblick geschaffen wird. Dies stößt auf einen enormen Bedarf und ein großes Interesse, was sich an den vielen Einzelanfragen und Beratungersuchen sowie den zahlreichen Einladungen zu Vorträgen und Schulungen von Multiplikatoren aus vielfältigen Ebenen und Bereichen schon während des Projekts ablesen lässt.

Zusätzlich zu der Studie wurden daher während der Laufzeit des Projekts Einzelberatungen von Betroffenen und Ratgeber/innen, sowie Multiplikatorenschulungen mit Mitarbeiter/innen von Beratungsstellen, ARGEn, Mitgrationserstberatungstellen und Behörden durchgeführt. Dabei wurde deutlich gemacht, dass es bei der Frage der Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen nicht nur um eine einmalige Information geht, sondern um einen ganzen Beratungsprozess, um die herrschende Gesetzeslage auch auf die jeweils einzelnen Fälle adäquat anwenden und umsetzen zu können.

Darüber hinaus wurde im Projekt intensive Aufklärungs- und Bewusstseinsarbeit bei regionalen und bundesweiten Entscheidungsträgern unternommen. Hierbei wurde vor allem auch auf die Beispiele aus anderen Ländern wie Schweden oder Kanada aufmerksam gemacht, die die Anerkennung vorhandener Qualifikationen als integralen Teil ihrer Integrationspolitik und Integrationsförderung etabliert haben.

„Langfristig geht es darum, dass eine Bund Länder Kommission eine strukturelle Anerkennungs politik durchsetzt. Dazu würde gehören; dass jeder Zuwanderer und

Zuwanderin ein Recht auf ein Anerkennungsverfahren erhält, sowie dass die rechtlichen Grundlagen der Anerkennung, die in der EU gelten, auch auf Migranten von nicht EU Staaten ausgeweitet werden. Was man pragmatisch sofort umsetzen könnte ist, dass die Kammern für alle, die es beantragen, eine informelle Zeugnisbewertung ausstellt. Das würde auf dem Arbeitsmarkt schon sehr helfen. Hierzu bedarf es aber eine Top down Strategie jenseits der einzelnen Mitarbeiter der Kammern, die hierfür Ressourcen und Mitarbeiterstunden bereitstellen. Im Moment ist es sehr vom good will und von dem freiwilligem Engagement einzelner Mitarbeiter abhängig, die diese Aufgabe nebenbei und häufig in der Freizeit erfüllen.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

„Aufklärung über Anerkennungspolitik hat mehrere Zielgruppen. Neben den Betroffenen sowie Beratungsstellen und Anerkennungseinrichtungen sind auch Unternehmer eine wichtige Zielgruppe. Häufig geht man dort noch davon aus, man müsse qualifizierte Fachkräfte ins Land holen. Dabei wird übersehen, dass sie schon längst da sind. Die Unternehmen stellen auch eine wichtige Gruppe dar im Hinblick auf die Zeugnisbewertung durch die Kammern. Sie müssen ihr Recht auf Anerkennungsverfahren erkennen und einfordern. Die IHK macht zum Teil diese Gutachten mit der Argumentation, dass die Arbeitgeber dies brauchen und fordern und sie sind ja der Wirtschaft verpflichtet. Wenn ein Arbeitgeber den Antrag bei der Kammer stellt, dann läuft das viel leichter, als wenn es ein Migrant tut.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

Global Competences hat aufbauend auf den durch die Studie zusammengetragenen Informationen zu Anerkennungsverfahren erste Handreichungen für die Beratungspraxis und für betroffene Migranten und Migrantinnen erstellt, in denen Zuständigkeiten aufgelistet werden, auf die unterschiedlichen Möglichkeiten von Anerkennungsverfahren im Hinblick auf unterschiedliche Migrantengruppen aufmerksam gemacht wird und Argumentationshilfen gegeben werden.

„Es ist wichtig, dass die Berater das genau wissen, auf welche Paragraphen sie sich berufen können, und welche gesetzliche Grundlage und Richtlinie je nach Statusgruppen gültig ist und zur Anwendung kommen sollte. Dass dies den Betroffenen mit auf den Weg gegeben werden kann, damit sie sich nicht abwimmeln lassen.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

„Wir haben die Zuständigkeit für alle Bundesländer weitgehend geklärt – allerdings gab es Fälle in welchen keine zuständige Stelle identifiziert werden konnte, weil Behörden sich gegenseitig die Zuständigkeit zuwiesen.. Aber viele Grundinfos sind für alle Bundesländer gleich, von daher sind unsere Informationen auch leicht auf die anderen Bundesländer transportierbar. Dann gibt es auch berufsspezifische Differenzierungen. Es gibt Berufe, die sind nach Bundesrecht und welche, die sind nach Länderrecht geregelt. Und auch die Bundesrichtlinien werden von den Ländern unterschiedlich ausgelegt und angewendet. Aber wenn man das für ein Land so klar durch dekliniert, wie wir das für Bayern gemacht haben, ist es für ein anderes Land

relativ leicht, daran anknüpfend das auch auf ihre Situation zu übertragen.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

3.5. TP Kompetenz Pass: Qualifizierung und mehr

Das TP **Kompetenz Pass** in Stuttgart in Trägerschaft des IHK Bildungshauses bietet Migranten gezielt die marktwirksame Qualifikation „IHK Industriefachkraft für CNC Technik“ an, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch Wettbewerbsvorteile verbessert. Die Qualifizierungsmaßnahme baut zusätzliche Elemente des persönlichen Mentorings ein, durch die Migranten sowohl in ihrer Motivation und im effizienteren Lernen gestärkt als auch in ihrer Aktivierung und Handlungsfähigkeit in der Umsetzung ihrer nächsten Schritte auf dem Weg in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Durch Vermittlung und Begleitung in Berufspraktika sowie durch individuelles Coaching zur Verbesserung der Bewerbungsstrategien werden die Chancen auf Beschäftigung erhöht. Ein Schwerpunkt des Projekts liegt auf der Erstellung eines betriebsorientierten Kompetenzpasses als Teil aussagekräftiger Profilierung in den Bewerbungsunterlagen.

Das Projekt setzt an unterschiedlichen Enden an: durch gezieltes Erfassen von berufsrelevanten Kompetenzen, Qualifizierung, Coaching und Beratung werden Menschen mit Migrationshintergrund individuell gefördert und in ihren Vermittlungschancen gestärkt. Durch lehrgangsbegleitende Beobachtung des Stellenmarktes und Ermittlung und Dokumentierung von individuellen Kompetenzprofilen wird ein passgenaues Abgleichen von Markterfordernissen und Arbeitskräftepotentialen erreicht. Durch individuelle Absprachen und Kooperation mit den Betrieben im Rahmen von begleiteten Praktika und unter Einsatz des Instrumentes Kompetenzpass findet einerseits ein zielgenaues Matching von Betriebsanforderungen und vorhandenen Fähigkeiten statt, was die Chancen auf Übernahme erhöht, darüber hinaus wird ein gewisser Standard im Verfahren und in der Akzeptanz von Kompetenzfeststellungsverfahren durch Betriebe begründet.

„Aus über 150 Stellenanzeigen haben wir herausgefiltert, was wird von einem Facharbeiter grundsätzlich erwartet und diese Kategorien in den Kompetenz Pass aufgenommen. Dann werden die Betriebe aufgrund dieser Kriterien und der Qualifikationen, die in dem Kurs vermittelt wurden, befragt, was ihnen wichtig ist, was bei ihnen ganz oben steht. Weil die Leute sind nicht alle gleich. Wie gut muss er im Programmieren sein, wie gut muss er technische Zeichnungen lesen können, an welchen Maschinen muss er geschult worden sein? Und die Betriebe sind auch nicht alle gleich, manche brauchen sehr gute Leute, weil sie eine sehr teure Maschine haben und es gibt welche, die haben nicht so hohe Ansprüche. Auf dieser Basis können gezielte und passgenaue Praktika vermittelt werden. Ganz wesentlich ist ja auch der Standort. Viele haben kein Auto, die muss ich dann in einen näheren Betrieb schicken. Nicht jeder passt auch in einen Großbetrieb, wenn sie ein starkes Autonomiebestreben haben, passen sie besser in einen Zehn-Mann-Betrieb. In großen Betrieben braucht man ein hohes Maß an Anpassungsfähigkeit an lange Dienstwege und an Systeme, die nicht unbedingt durchschaubar sind. Das sind alles Dinge, die berücksichtigt werden müssen.“ (TP Kompetenz Pass, Betriebsakquisition)

Zielgruppe dieses Teilprojekts sind Migranten mit Berufserfahrung in technischen Arbeitsgebieten sowohl mit als auch ohne Berufsausbildung. Im Rahmen des Projekts wurden drei Lehrgänge in CNC Technik durchgeführt mit insgesamt 41 Teilnehmern. Der Kurs besteht aus 28 Lehrgangswochen mit 36 Wochenstunden einschließlich eines Praktikums. Die fachliche Qualifizierung wurde mit folgenden

Begleitmaßnahmen unterfüttert:

- ❖ Deutschtest vor Kursbeginn, Coaching und Bewerbungstraining parallel zu den fachlichen Inhalten,
- ❖ Kompetenz und Stärken/Schwächen Analyse, die in einem Kompetenz Pass zur individuellen Profilierung der fachlichen, sprachlichen und persönlichen Kompetenzen dokumentiert werden,
- ❖ Abfrage und Abgleich der Anforderungen von Betrieben mit den Teilnehmerprofilen
- ❖ und entsprechende passgenaue Auswahl der Praktikumsbetriebe,
- ❖ Betreutes Praktikum,
- ❖ Falls notwendig Nachbetreuung und Coaching der Teilnehmer bei der Arbeitssuche nach dem Praktikum

„Wir haben mit dem Projekt eine neue Art von Qualifizierung etabliert, die viele zusätzliche Elemente mit aufnimmt: Kompetenzfeststellung, Coaching, betreute Praktika und Erstellung von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen sowie Nachbetreuung. Wir haben dabei die Erfahrung gemacht, dass dies für die Zielgruppe der Migranten sehr hilfreich, wenn nicht sogar Voraussetzung für eine vernünftige Qualifizierung ist und für eine aussichtsreiche Perspektive des Zugangs zum Arbeitsmarkt.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

„Das Coaching fand statt auf der Basis von Gruppen- und Einzelgesprächen, um auf tieferen Ebenen der Motivierung und der Umstrukturierung mentaler Modelle anzusetzen. Ich bin erst mal herkömmlich dran gegangen nach dem Motto, wenn sie längere Zeit nicht in der Schule waren, dann müssen die Teilnehmer erst mal lernen zu lernen. Und das hat sich rasch gezeigt, dass das nicht das ist, was ihnen gefehlt hat. Der wirkliche Bedarf ist das Bedürfnis nach Wertschätzung und Anerkennung. Als ich darauf eingegangen bin, hat sich das Verhalten in der Gruppe sofort verändert. Das was erst mal wichtig ist, ist, dass die Teilnehmer erkennen, sie sind wertvoll. Sie waren längere Zeit arbeitslos und haben häufig internalisiert: keiner braucht mich. Durch das Arbeiten an den Kompetenzen, zu entdecken miteinander, was kann ich anbieten, was steckt in mir, was habe ich bisher schon gemacht und erreicht, konnte der Schwerpunkt gesetzt werden auf Fähigkeiten und bereits Erreichtes, und auf die Stärkung des Selbstbewusstseins. Dann ist auch wichtig zu verstehen, wie die Art, wie Erlebnisse erfahren und interpretiert werden, zu unbewussten Entscheidungen führen, zu denen man aber auch Alternativen sich erarbeiten kann, wenn man sie sich bewusst macht. Wir haben auch viel an Kommunikations- Konflikt- und Teamfähigkeiten gearbeitet, das wirkt sich auch darauf aus, wie sie sich später eingliedern in den Betrieb.“ (TP Kompetenz Pass, Coach)

3.6. TP Kompetenzzentrum München Nord: Ein sozialräumlicher Ansatz

Das TP **Kompetenzzentrum München Nord** in Trägerschaft des Euro Training-Centers (ETC) München entwickelt einen wohnungsnahen Zugang zu Menschen mit Migrationshintergrund durch einen Verbund von Treffpunktarbeit, Kompetenzfeststellung, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie Kinder- und Altenbetreuung auf Stadtteilebene. Dieser Ansatz ist speziell auf Migrantinnen zugeschnitten, die oft aus anderen Förderungen herausfallen, und passt sich an ihre Lebensumstände an. Es sind dies Flüchtlinge, die mit ihrem Mann nach Deutschland gekommen sind oder Heiratsmigrantinnen, die sehr jung sind, oft noch nicht einer Beschäftigung nachgegangen sind und sich zunächst auf die Gründung einer Familie und das Aufziehen der Kinder konzentrieren. Hierbei handelt es sich sowohl um Frauen mit geringer Ausbildung als auch um sehr hoch qualifizierte Frauen. Meist sind sie nicht von den ARGE n und Arbeitsagenturen erfasst und finden nur durch stadtteilbezogene Projekte den Weg aus dem Haus.

Im Zentrum der Arbeit stehen qualifizierende Maßnahmen in Form von berufsbezogenen Deutschkursen mit 100 Unterrichtseinheiten, Sprachtrainings und Computer-Kursen mit je 30 Unterrichtseinheiten und Qualifizierungsbausteinen in den Bereichen Küche, Kinderbetreuung und Warenlagerung (160 Unterrichtseinheiten im Zeitraum von einem halben Jahr), die sowohl für die private und stadtteilnahe Lebensgestaltung als auch für die Integration in den Arbeitsmarkt nutzbar sind. Im Anschluss an die Kurse werden auch soweit wie möglich Praktikumsstellen vermittelt.

„Ich denke, es geht alles über Sprache, das ist der wichtigste Zugang. Die meisten Frauen, die hierher kommen, sprechen nicht genügend Deutsch. Das ist der Basiskurs, der alles trägt, auch in Kombination mit dem Sprachtraining, das ganz spielerisch und musisch läuft. Aus dem Kurs ergeben sich die nächsten Schritte.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination)

„Ich möchte gern als Kinderpflegerin arbeiten. Durch den Qualifizierungsbaustein habe ich ein Zertifikat bekommen. Darauf kann ich jetzt aufbauen und weitere Qualifizierungen suchen, z.B. als Hilfe in Kinderkrippe oder Kindergarten, das kann ich mir schon vorstellen. Dass ich jetzt, wenn ich eine Arbeit suche, dass ich etwas in der Hand habe und sie wissen, dass ich eine Frau bin, die etwas gelernt hat. Was ich gerne noch schaffen würde, ist die Erzieherinschule. Dass ich richtig als Erzieherin arbeiten kann. Es ist gar nicht so einfach, einen Platz in der Kinderpflegeschule München zu bekommen, da kann mir dieses Zertifikat auch helfen.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Teilnehmerin)

Zusätzlich beteiligt sich das Teilprojekt an einem Prozess eines externen interkulturellen Qualitätsmanagements, aus deren Ergebnissen ein Handbuch zu interkulturellem Qualitätsmanagement erstellt wird.

„Durch das migrantenspezifische Qualitätsmanagement haben wir einige Dinge anders angepackt. Zum Beispiel berücksichtigen wir in der Gestaltung der Räume, dass manche Symbole in Aushängen oder Flyern in verschiedenen Kulturkreisen „anstößig“ wirken könnten. Informationsmaterial ist grundsätzlich mehrsprachig vorhanden. Im Kinderzimmer werden bestimmte Kuscheltiere nicht verwendet (Schweine, Hunde). Es wird versucht, auf alle kulturellen und religiösen Feste einzugehen, entsprechende Aushänge zu machen und Glückwünsche zu verteilen. Während des Ramadan wird auf das Frühstücksangebot weitestgehend verzichtet, bei den Essensangeboten wird auf Schweinefleisch verzichtet, bzw. dieses extra gekennzeichnet, und ähnliche Dinge. Ethnie und Herkunftsland - z.B. Irak versus Kurdistan - werden unterschieden und entsprechend respektiert (im Aufnahmebogen, im Gespräch, und in den Kompetenzen, z.B. bei Übersetzungsleistungen), den Migrantinnen werden „Rückzugsmöglichkeiten“ ermöglicht, sei es in speziellen

*Frauenkursen oder in bestimmten frauenspezifischen Qualifizierungsmöglichkeiten.“
(TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination).*

Die wichtigsten zielgruppenspezifischen Elemente dieses Ansatzes, die den Zugang zu dieser Zielgruppe eröffnen, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- ❖ Parallel zu den Kursen wird Kinderbetreuung angeboten.
- ❖ Die Qualifizierungen sind in der Zeitgestaltung flexibel, sie werden in Teilzeit angeboten und während der Schulferien unterbrochen.
- ❖ Es entstehen den Teilnehmerinnen keine Kosten.
- ❖ Die Angebote sind wohnungsnah und verbinden sich mit offenen Treffpunkten (Mütterzentrum, Stadtteiltreff, Generationenhaus) sowie Angebote für Kinder (Hausaufgabenbetreuung, Sprachtraining für Kinder).
- ❖ Es gibt keine strikten Beratungs- oder Besuchszeiten. Jede/r ist immer herzlich willkommen.
- ❖ Die gute Vernetzung mit Beratungs- und Regelangeboten vor Ort erlaubt kurze Wege im Stadtteil

Die Kurse folgen einem praxisbezogenen Ansatz, die Inhalte orientieren sich an Anwendungsfeldern in Beruf und Alltag.

„Es handelt sich zwar um einen Sprachkurs, aber die Teilnehmerinnen lernen dabei auch, wie man Verträge unterzeichnet, was es bedeutet, eine EC-Karte zu haben und wie man damit umgeht, was ein Handy-Vertrag bedeutet, welche Versicherungen man in Deutschland braucht und dass sie mitverantwortlich gemacht werden können für Schulden, die ihr Mann macht. Dass sie nicht denken, mein Mann macht das alles, oder der Familienclan, sondern, dass sie lernen, sich in Deutschland selber zurechtzufinden.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Dozentin)

„Wir haben im Computer Kurs eine Bewerbungsmappe hergestellt. Ich weiß nun, wie das geht, und kann jetzt auch meiner Tochter damit helfen.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Teilnehmerin)

3.7. TP Migrationspezifisches Fallmanagement: Passgenaue Sprachförderung

Das TP **Migrationspezifisches Fallmanagement** in Friedberg in Trägerschaft der ARGE JobKomm Wetteraukreis zielt auf eine bessere Zupassung eingeführter

Fördermaßnahmen von ARGE n im Wetteraukreis auf die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund. Im Rahmen des Projekts wurden neben der fallbezogenen Beratung von Migranten/innen vor allem die Maßnahmen der Sprachförderung optimiert durch die Integration von berufsbezogenen und kompetenzzentrierten Elementen sowie einer Differenzierung auf unterschiedliche Voraussetzungen der Zielgruppe in Bezug auf sprachliche Fähigkeiten und Lerngewohnheiten. Um Teilnehmer/innen passgenauer in den für sie richtigen Sprachkurs zuweisen zu können, wurde ein Instrument zur Sprachstandsfeststellung entwickelt und eingesetzt.

„Die Lücken zwischen Angebot und Bedarf in der Praxis betreffen die, die langsam lernen und in den Integrationskursen nicht mitkommen. Sie werden dann in die Alphabetisierungskurse geschickt, wo sie nicht hingehören, denn sie sind nicht Analphabeten, sondern Langsamler. Auf der anderen Seite gibt es für die Akademiker und Hochqualifizierten auch zu wenig passgenaue und fachbezogene Angebote. Es fehlt eine berufsorientierte Förderung am unteren und am oberen Ende. Das geht nur durch eine Modularisierung der Sprachangebote. Generell wurde von den Fallmanagern nicht genügend wahrgenommen, dass es sehr um Sprachprobleme geht. Dass auch Migranten, die schon länger hier sind, oft noch große Sprachprobleme haben. Die Verbesserung der Sprachförderung ist uns gelungen. Alle Sprachmaßnahmen enthalten jetzt praktische berufliche Elemente und eine Orientierung an Kompetenzen. Da ist in recht kurzer Zeit viel erreicht worden“ (Teilprojekt Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)

„Die Förderangebote werden jetzt viel differenzierter angeboten, es gibt Module, die aufeinander aufbauen, es werden unterschiedliche Sprachniveaus und Lerngewohnheiten berücksichtigt und es werden auch bei Bedarf Sprach- und Alphabetisierungskurse männer- und frauenspezifisch angeboten. Der Alphabetisierungskurs und das Modul für Langsamler sind auf sechs Monate verlängert worden und die Kurse werden auch als Teilzeitkurse angeboten. Sie haben auch einen anderen Namen bekommen, sie heißen jetzt Sprache im Beruf und sind mit externen Praktika verbunden. Zusätzlich ist ein Coachingelement integriert worden. Sozialarbeiter stehen einmal in der Woche im Kurs als Ansprechpartner für alle Anliegen des Lebensalltags zur Verfügung. Teil des Konzepts ist, dass die Kurse auch immer an die jeweilige Teilnehmergruppe angepasst werden, d.h. auch flexibel einsetzbar und anpassbar sind. Wir haben auch erreicht, dass die Kursleitungen nicht auf Honorarbasis arbeiten, sondern dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)

Mit dem vom Teilprojekt neu entwickelten Kurs „Kompetenzen zeigen- Sprache lernen“, in dem praktisches Tun im Bereich Nahrungszubereitung und Festgestaltung (Dekoration) und im Bereich Textilien und Handarbeit in die Sprachförderung integriert und mit Sprachübungen verbunden wird, wurde ein niederschwelliges Angebot für

Migrantinnen entwickelt, die als nachgezogene Ehefrauen häufig nicht als potentielle Arbeitnehmerinnen wahrgenommen und gefördert werden und die häufig an herkömmlichen Sprachkursen und Methoden scheitern.

„Jeder Mensch lernt besser, wenn man ihn bei seinen Kompetenzen abrufft. In diesem Kurs haben die Teilnehmerinnen die Gelegenheit, das, was sie können, einzubringen. Die Stimmung in diesem Kurs ist nicht zu vergleichen mit einem üblichen Sprachkurs, wo jeder Teilnehmer erst mal ein Defizit erfährt. Hier teilen die Teilnehmerinnen den Alltag miteinander und entwickeln ein Selbstbewusstsein: das ist hier unser Reich, hier regieren wir. Es gibt viele Frauen, die haben einen Sprachkurs gemacht und noch einen und haben Grammatik gepaukt, aber sie kommen nicht zum Sprechen, weil sie davor eine Scheu haben. Die Fertigkeit Sprechen lernt man aber nicht durch Grammatik pauken. Manche haben sehr große Sprechangst, weil sie wollen gleich perfekt sprechen. In diesem Kurs kann man das dann knacken. Lernen findet vor allem im eigenen Leben statt. In diesem Sprachkurs lernen die Teilnehmerinnen Methoden, wie sie das Sprachlernen auch in ihren Alltag integrieren können, beim Einkaufen, oder beim Kochen zu Hause können sie im Kopf oder auch laut auf Deutsch mitsprechen, was sie tun. Das ist genau das, was sie in diesem Kurs üben und diese Methode können sie dann auch außerhalb des Kurses anwenden. Den Transfer in das eigene Leben zu schaffen, darauf kommt es an.“
(Teilprojekt Migrationspezifisches Fallmanagement, Dozentin)

„Es ist einfacher, miteinander zu sprechen, wenn man zusammen kocht. Das ist lebendig und lockert auf, da fällt das Sprechen leichter, als wenn man im steifen Klassenraum vor 15 Leuten etwas sagen muss. Gut finde ich auch, nach diesem Kurs kann man ein Praktikum machen, z.B. als Kochhelferin.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Teilnehmerin)

Ein weiteres Ergebnis des Teilprojekts ist die Ausarbeitung einer Fördertreppe für Fallmanager, in der alle migrationspezifischen Informationen über Förderangebote in der Region zusammengefasst sind. Dies bezieht sich auf Sprachkurse, Qualifizierungsmaßnahmen, Angebote der psychosozialen Beratung, Zuständigkeiten für die Anerkennung von Schul- und Berufsabschlüssen sowie Stellen, bei denen Stipendien beantragt werden können.

Zusätzlich wurden strukturelle Konzepte zur gezielteren Förderung von Migrantinnen entwickelt, die jedoch im Projektrahmen noch nicht umgesetzt werden konnten. Dies betrifft einmal das Konzept einer einwöchigen Maßnahme zur Testung und zum Profiling von Migrantinnen mit den Elementen

Sprachstandscheck, Profiling, Coaching und der Ausarbeitung eines Förderplans. Diese Maßnahme soll gleich am Anfang stehen und es ermöglichen festzustellen, wo die Einzelnen stehen, welche Sprachfähigkeiten sie haben, wo ihre Stärken und Begabungen und ihre Schwächen liegen und was ihre Lerngewohnheiten sind, um darauf aufbauend ein passgenaues und differenziertes Förderangebot zu erstellen.

Zum anderen wurde vom Teilprojekt ein Konzept eines/einer Integrationsbeauftragten innerhalb der ARGE entwickelt, das Leitlinien für eine Verstetigung einer solchen Querschnittsaufgabe aufstellt. Hierbei wurde auf den Erfahrungen aufgebaut, die in der eigenen Beratung sowie in Einzelgesprächen, Veranstaltungen und wöchentlichen Teamsitzungen mit ARGE-Mitarbeiter/innen und Fallmanager/innen über migrationspezifische Integrationshemmnisse und den Bedarf an interkulturellen Beratungskompetenzen gesammelt wurden.

3.8. TP Start ups: Gründungsberatung für Migranten/innen

Das TP **Start ups** in Frankfurt in Trägerschaft von Kompass in Frankfurt/Main unterstützt Migranten/innen mit der Motivation und dem Talent, sich durch Selbständigkeit ihren eigenen Arbeitsplatz zu schaffen, in der Ausbildung ihrer Fähigkeiten und der Umsetzung ihres Potentials zur Existenzgründung. Die wesentlichen Elemente dieses Ansatzes bestehen aus einer Potentialanalyse der Migranten/innen in Form eines Profiling, einer auf die Zielgruppe zugeschnittenen Beratung, Seminaren und Konzepten sowie Aufbau und Anwendung einer Datenbank zur besseren Analyse und Auswertung migrantenspezifischer Teilnehmerdaten.

Kompass betreibt ein seit Jahren anerkanntes und erfolgreiches Existenzgründungszentrum in Frankfurt. Mit diesem Projekt wurde die Aufmerksamkeit speziell auf die Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund gerichtet und sowohl die Methoden, das Programm wie auch die institutionelle Kultur kultursensibel angepasst.

Obwohl der Prozentsatz der Existenzgründungen bei Menschen mit ausländischem Hintergrund hoch ist, gibt es oft wenig Berührungspunkte mit den Instanzen im Aufnahmeland, die für die Existenzgründung förderliche Bedingungen herstellen können, wie z.B. Banken oder Beratungsstellen und Institutionen der Wirtschaftsförderung. Auch zeigt sich, dass die Nachhaltigkeit bei Migrantengründungen geringer ist als bei einheimischen Gründungen. Migranten/innen bauen häufig ihre eigenen Beratungsstrukturen auf, mit wenig Berührung zu den Förderstrukturen der Aufnahmegesellschaft.

Migrationspezifische Stolpersteine betreffen sprachliche Hürden, mangelnde Information, mangelnden Zugang zu Beratungs- und Fördereinrichtungen, mangelnde Kenntnisse der Fördermöglichkeiten und Finanzierungswege, ungenügende Anerkennung der Kompetenzen, sowohl in Bezug auf formale Qualifikationen (Anerkennungen, Konzessionen) als auch in Bezug auf informelle Fähigkeiten.

Das Teilprojekt Start ups setzt sich zum Ziel, integrative Unterstützungsangebote und Maßnahmen zu entwickeln zum Abbau ethnienspezifischer Gründungsbarrieren, die sich an Gründer/innen, deren Berater/innen und das Gründungsumfeld (Banken, Behörden, Verbände, Medien, ethnische Communities) richten. Das Projekt bemüht sich um einen stärkeren Zugang zu Migranten/innen und darum, die Kluft zwischen den „Parallelwelten“ zu schließen. Dabei spielt die Wahrnehmung und Wertschätzung der migrantenspezifischen Fähigkeiten und Kompetenzen eine zentrale Rolle. Es werden sowohl die migrantenspezifischen Potentiale wie die Barrieren bei der Existenzgründung herausgearbeitet und Lösungs- und Förderungswege sowohl zur Betriebsgründung als auch zu Betriebsübernahmen entwickelt. Hierbei wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der die Elemente Informationsveranstaltung, Profiling, Beratung, Qualifizierung, praxisbegleitendes Coaching sowie Begegnungs-Plattformen umfasst und den gesamten Prozess der Beratung und Begleitung der Existenzgründung auf die Bedürfnisse von Migranten/innen zuspasst, auch über die

Gründungsphase hinaus. Dies erweist sich als besonders effektiv für die Nachhaltigkeit von Existenzgründungen, was bei Migrantengründungen ein spezielles Thema darstellt.

„Was mir bei Kompass geholfen hat, war, dass sie von der Idee überzeugt waren und gleichzeitig mir auch gezeigt haben, welche Dinge ich noch nicht genügend überlegt hatte. Sie haben mir bei den einzelnen Schritten geholfen, z.B. den Businessplan zu machen. Wir haben sehr intensiv zusammen daran gearbeitet. Das hätte ich alleine nicht geschafft. Das war genau, was ich brauchte. Es war meine Idee, mein Konzept, aber ich brauchte jemanden, mir zu helfen, diese Idee zu entwickeln, wo sind die Klippen und Schwierigkeiten, die man beachten soll, und wie kann man das besser machen, realistisch machen. Durch die Beratung habe ich gelernt, was sind die Dinge, die unter Kontrolle sein müssen, damit eine Firma funktioniert, wie kann man die Theorie in die Realität bringen. Wo sind die meisten Hürden, was sind die Fallen und Gefahren. Ich habe viele Tabellen bekommen, um zu berechnen, ob das rentabel wird. Das hat mir sehr geholfen. Wir haben auch über das Thema Kredit gesprochen, weil ich war finanziell nicht sehr flüssig. Ich hatte versucht, bei einer Bank einen Kredit zu bekommen, habe aber keinen bekommen. Dann habe ich beim Arbeitsamt Gründungszuschuss beantragt und bekommen. Es war auch wichtig, dass diese Beratung kostenlos war. In meiner Situation hätte ich mir diese ganze Sache sonst nicht leisten können.“ (TP Start ups, Teilnehmer)

Die Integration von Migranten/innen in die Existenzgründungsförderung wird durch ein gezieltes Eingehen auf migrantenspezifische Wissenslücken in den Qualifikationsangeboten sowie durch migrantensensible Vermittlungs- und Beratungsformen (z. B. durch den Einsatz von muttersprachlichen Dozenten/innen) erreicht, was sich daran messen lässt, dass sich die Teilnehmer/innenzahl von Personen mit Migrationshintergrund seit Einführung des Teilprojekts bei Start ups verdoppelt hat.

In der Frage der Kreditvergabe wurden in Zusammenarbeit mit Regelinstitutionen vor Ort (Stadtsparkasse von 1822 sowie das Rhein Main Job Center) Lösungen erarbeitet, die die Vergabe von Kleinkrediten an diese Zielgruppe erleichtern. Damit wurde eine große Gründungsbarriere für diese Zielgruppe abgebaut.

Mit der „Netzwerkauktion“ wendet Start ups mit Erfolg eine innovative Methode an, um sowohl zur Selbstorganisation und Vernetzung unter Gründerinnen mit Migrationshintergrund beizutragen als auch die Kluft zwischen den deutschen Regeleinrichtungen und den potentiellen sowie etablierten Betriebsgründer/innen mit

ausländischem Hintergrund zu überbrücken, wertvolle Kontakte und Netzwerke zu vermitteln und ein Wissenstransfer zwischen den ethnischen Communities und den Wirtschaftsfördereinrichtungen der Aufnahmegesellschaft auf diesem Gebiet zu fördern. Hierzu wurde ein sehr genau strukturiertes System erarbeitet, unter Einsatz von Moderatoren, das gewährleistet, dass in kürzester Zeit alle Teilnehmer/innen miteinander in Kontakt kommen.

Hervorzuheben ist auch die Arbeit mit Vorbildern, die in der Öffentlichkeitsarbeit des Projekts und auch im Rahmen der durchgeführten Talkrunden eine wichtige Rolle spielen. Hierbei werden Migranten/innen vorgestellt, die erfolgreich gegründet haben und die ihre Erfahrungen direkt kommunizieren.

Durch regelmäßige Betriebsanalysen der Gründungen werden bei Start ups die migrantenspezifischen Gefährdungen und Schief lagen sowie die spezifischen Erfolgsfaktoren dokumentiert und ausgewertet, auf die in den Angeboten dann eingegangen wird.

„Migrantenspezifische Stolpersteine sitzen oft im Marketing und in der Kundenansprache. Es wird oft nicht genau genug transportiert was sie anbieten und was der Kunde davon hat. Auch kaufmännische Probleme spielen eine Rolle und dass häufig nicht genügend Rücklagen gebildet werden. Oft werden auch Trends verschlafen.“ (TP Start ups, Projektkoordination)

„Es gibt innerhalb der Zielgruppe sehr große Unterschiede. Es gibt die, die hier geboren und aufgewachsen sind und Deutsch wie ihre Muttersprache sprechen. Da gibt es vom Schulungsbedarf her so gut wie keinen Unterschied. Und es gibt die, die zugezogen sind und Deutsch als Fremdsprache sprechen, auch wenn sie schon 22 Jahre hier wohnen. In letzterer Gruppe gibt es schon einen spezifischen Bedarf, z.B. bei allem, was mit Schreiben zu tun hat, das unterscheidet sich sehr stark, ob jemand Muttersprachler ist oder nicht. In der Schreibwerkstatt und bei der Öffentlichkeits- und Pressearbeit muss man auf diese Unterschiede gezielt eingehen. Es gibt ja auch bei der Sprache die Dimension von kulturellen Selbstverständlichkeiten, die eben doch nicht selbstverständlich sind.“ (TP Start ups, Dozentin)

„Häufig sehen die Teilnehmer selber nicht das Potential, das sie haben, beide Kulturen mit ihren Dienstleistungen anzusprechen. Sie versteifen sich zu sehr darauf, ich will dasselbe Niveau erreichen wie ein Deutscher oder ich wende mich nur an Türken oder nur an Leute mit arabischer Muttersprache und sehen nicht, dass beides

sich gut verbinden lässt. Das haben wir in den Kursen herausgestellt und versucht, die Teilnehmer diesbezüglich zu sensibilisieren, dass immer die Möglichkeit offen ist, beide Gruppen anzusprechen, dass man das ausschöpfen kann, die interkulturellen Potentiale gezielt nutzen kann.“ (TP Start ups, Dozentin)

Das Eingehen auf den besonderen Bedarf von Migranten/innen wurde sowohl auf der Ebene der vermittelten Inhalte als auch auf der Ebene der Rahmenbedingungen umgesetzt. Qualifizierungsmodule bei Start ups werden von einwöchigen Schulungen bis fünfmonatigen Qualifizierungskursen angeboten. Bei den Zusatzangeboten, die auf den migrationspezifischen Bedarf zugeschnitten wurden, handelt es sich in der Regel um zweitägige Seminare.

„Hier kann man das Beispiel des Rechtsseminars nennen, da haben wir ein Augenmerk auf länderübergreifende Haftungsfragen gelegt. Oder wenn wir das Pressethema haben, dann geht es auch darum, die ausländischen Erzeugnisse des Rhein-Main-Gebietes mit in den Blick zu nehmen und in Presseartikel zu lancieren. So gibt es jeweils Mosaiksteinchen in den einschlägigen Thematiken und Seminaren, die migrantenspezifisch sind, und das kündigen wir auch so an.“ (TP Start ups, Projektkoordination)

„Gerade bei Graphik und Design sind die Bilder und visuellen Signale und Wahrnehmungen kulturell sehr unterschiedlich. Wenn man sagt, wir nutzen das als Marketingvorteil, dass Teilnehmer einen Migrationshintergrund haben, oder aus einem anderen Kulturkreis stammen, dann muss man natürlich auch visuell die Werte dieses Kulturkreises transportieren: im Flyer, in einer Imagebroschüre oder auf einer Webseite.“ (TP Start ups, Projektleitung)

„Bei der Kontaktaufnahme und in den Beratungen achten wir auch darauf, dass, wenn notwendig, ein Dolmetscher hinzugezogen wird. Entweder sie organisieren sich selbst jemanden oder sie kriegen einen Dolmetscher von uns. Und wir haben auch oft erreicht, dass das vom Jobcenter bezahlt wurde. Das ist ein ganz einfaches Rechenexempel. Der Teilnehmer kostet jeden Monat an ALG II Leistungen. Jetzt die paar Euro mehr für Übersetzung investieren und er hat eine Chance, hier eine wirklich effektive Beratung und Betreuung zu bekommen und danach keine Bezüge mehr zu benötigen.“ (Teilprojekt Start ups, Projektleitung)

4. Leistungsprofil der Entwicklungspartnerschaft

In diesem Kapitel werden das Profil der Entwicklungspartnerschaft Integra.net als Ganzes dargestellt sowie die Tätigkeiten beschrieben, die auf EP Ebene gemeinsam durchgeführt wurden.

4.1. Strukturelles Profil

Das Ziel der Entwicklungspartnerschaft Integra.net ist die Entwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, durch Qualifizierung.

Der strukturelle Ansatz der EP stellt die individuelle Förderung der Zielgruppe dar, wobei durch die Auswahl der Träger der einzelnen Teilprojekte auch eine Sensibilisierung und strukturelle Öffnung von Institutionen und Regeleinrichtungen für die Zielgruppe in der Form eines „In-House Mainstreaming“ mit angelegt ist.

Die Spezifik von Integra.net ist es, als Gesamtnetzwerk alle einzelnen Aspekte dieses Prozesses zu bearbeiten und auszuleuchten, wobei die einzelnen Teilprojekte an unterschiedlichen Punkten ansetzen und mit unterschiedlichen Zugängen arbeiten. Durch die EP als Gesamtes wird deutlich, welche Wirkungskette es insgesamt braucht, um Migranten/innen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und welche Elemente essentielle Teile dieser Wirkungskette darstellen:

- ❖ Migrantenspezifischer Zugang und Zuschnitt der Angebote
- ❖ Profiling und Kompetenzbilanzierung
- ❖ Anerkennung vorhandener Qualifikationen
- ❖ Berufsbezogene Sprachförderung
- ❖ Vermittlung von berufsbezogenen deutschen Kulturtechniken

- ❖ Auf Zielgruppe und Arbeitsmarkt gleichzeitig bezogene Qualifizierungen, einschließlich Qualifizierung zur Existenzgründung
- ❖ Öffnung der Betriebe für die Zielgruppe
- ❖ Passgenaue Vermittlung von begleiteten Praktika
- ❖ Nachbetreuung

„In der Region Frankfurt konnten die Teilprojekte durch die räumliche Nähe sich ergänzen und diese verschiedenen Aspekte durch mehrere Projekte abdecken, in den Projekten der anderen Regionen wurden die verschiedenen Anteile in der Tendenz in den einzelnen Teilprojekten selber abgedeckt. EP-weit wurde dann die Wirkungskette und der Förderprozess als Gesamtbild deutlich. Als gesamte EP wurden die einzelnen Zugänge, Aspekte und Schritte des Integrationsprozesses alle bearbeitet und der Zusammenhang zwischen ihnen herausgestellt.“ (EP Koordination)

Ein spezieller Fokus der EP liegt auch in der Aufmerksamkeit für genderspezifische Zugänge und Arbeitsweisen, um die Chancengleichheit von Migrantinnen zu fördern, die in einem späteren Kapitel genauer dargestellt werden.

4.2. Inhaltliches Profil: Ganzheitliche Qualifizierung

Die Entwicklungspartnerschaft Integra.net legt ihren Arbeitsschwerpunkt auf das Handlungsfeld Qualifizierung. Dabei wird ein differenziertes und ganzheitliches Verständnis von Qualifizierung verfolgt, für den der Begriff „Qualifizierung und mehr“ kreiert wurde: Qualifizierung zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund erfordert mehr als die rein fachliche Qualifizierung, Elemente der Motivierung, der Profilierung und der Wertschätzung vorhandener Kompetenzen sowie des Empowerments und die Förderung von Grundkompetenzen wie Sprachfähigkeiten und kulturelle Orientierung gehören als integrale Bestandteile dazu. Im Einzelnen wurden folgende Elemente in die EP spezifischen Qualifizierungsansätze integriert:

Sprachlernen als Teil von Qualifizierung

Es zeigt sich, dass bei einem Großteil der Zielgruppe zunächst an der Sprache angesetzt werden muss. Viele Teilnehmer/innen, auch wenn sie Integrationskurse besucht haben, verfügen nicht über die nötigen sprachlichen Voraussetzungen, um

Qualifizierungen folgen zu können. Sprachförderung muss daher als Teil der Qualifizierung integriert oder als Element vorgeschaltet werden.

Kompetenzfeststellung als Teil von Qualifizierung

Alle praxisbezogenen Teilprojekte von Integra.net integrieren Elemente des Profiling in ihre Arbeit. Das Instrument der Kompetenzfeststellung dient sowohl der Stärkung des Selbstbewusstseins und des Empowerments der Teilnehmer/innen als auch als Matching-Tool, um vorhandene Fähigkeiten mit dem Bedarf am Arbeitsplatz passgenau abzustimmen.

Beratung und Coaching als Teil von Qualifizierung

Bei Qualifizierungsmaßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund zeigt es sich als sehr motivationsfördernd und effektiv, wenn ein individueller Begleitungs- und Beratungsprozess mit integriert wird.

Schlüsselqualifikationen und Kulturtechniken als Teil von Qualifizierung

Migranten/innen kommen oft in der deutschen Aufnahmegesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt nicht zurecht, weil ihnen die in Deutschland herrschenden Sozial- und Kulturtechniken nicht geläufig sind. Die Vermittlung eines Verständnisses von „unsichtbaren Regeln“ sowie der Beherrschung von gängigen Sozialtugenden und Schlüsselqualifikationen stellt einen wichtigen Aspekt von Integration durch Qualifizierung dar.

Die Rolle des Praktikums als Teil von Qualifizierung

Die Vermittlung von Praktikumsstellen stellt einen wesentlichen Bestandteil der in der EP entwickelten Qualifizierungsmaßnahmen dar. Das Sammeln von praktischen Erfahrungen und das Erleben des eigenen Könnens in der Praxis sowie das Kennen lernen der Gepflogenheiten in den Betrieben sind wesentliche Erfahrungen, die im Praktikum gesammelt werden können und die für den Arbeitsmarkt qualifizieren. Die Praktika dienen dabei nicht nur den Teilnehmer/innen als wichtiges Instrument der

Integration in den Arbeitsmarkt, sie stellen auch einen Weg der Kontaktpflege und der Kooperation mit Betrieben dar.

„Der PC Kurs ist nicht nur ein PC Kurs. Die Sprache sprechen und lernen ist mit angelegt. Es werden Teams gebildet und sie müssen untereinander Deutsch reden. Ich verbessere sie dann auch, das geschieht ganz natürlich als Teil des Geschehens, aber sie lernen ein Gutteil Deutsch dabei, am Ende des Kurses können sie viel besser Deutsch sprechen. Den Lebenslauf schreiben wir zusammen, als Teil des PC Kurses, sodass sie am Ende auch Bewerbungsunterlagen haben und die Atmosphäre ist sehr persönlich, sodass viele mit mir auch ihre Probleme besprechen, also es kommt auch Beratung und Coaching dazu. Viele brauchen Hilfe, sich in Deutschland zu orientieren, dann haben wir immer wieder Frauen dabei, die massive Probleme mit ihren Männern haben, und hier ist ein Ort, wo sie mal darüber sprechen können. Sonst kommen sie ja häufig nicht aus dem Haus, aber in den PC Kurs dürfen sie, denn PC Kenntnisse sind wichtig, auch um sie an die Kinder weitervermitteln zu können, das sieht dann der Mann auch ein. Und in dem Kurs arbeiten wir dann auch am Selbstbewusstsein, die Frauen gehen oft mit einem ganz anderen Selbstvertrauen raus, als sie gekommen sind.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Dozentin)

„In dem Kurs werden alle Fragen beantwortet, die die Teilnehmenden haben, nicht nur die fachlichen Fragen, sondern alle Bereiche, in denen sie Orientierung brauchen, welche Versicherung man braucht, wie Existenzgründung geht, wie das ist mit der Mehrwertsteuer, oder mit Kaufverträgen oder wie man zu einem Telekom Anschluss kommt, warum die Benzinpreise hoch gehen, das ist wichtig, um sich hier sicherer zu fühlen, die Mentalität zu verstehen und worüber die Leute hier sprechen.“ (TP Diversity Management, Dozent)

4.3. Aktivitäten

Die EP wird von einer Koordinationsstelle sowie von einer Steuerungsgruppe moderiert. Darüber hinaus gibt es regelmäßig stattfindende Kerngruppentreffen sowie EP übergreifende Arbeitsgruppen und gemeinsame Fortbildungen, an denen alle TPen beteiligt sind. Die EP Koordination sorgt für die Weitergabe von Informationen und die Einhaltung der Arbeits- und Zeitpläne. Die Kommunikationsdichte innerhalb der EP ist hoch. Qualitätssicherungsmaßnahmen werden sowohl auf der Ebene von TP eigenen Qualitätssicherungsinstrumenten eingesetzt als auch in Form des **anakonde** Selbstevaluationsinstruments, das von allen TPen sowie auf EP-Ebene angewandt wurde.

Das Zusammenwachsen und die Vernetzung der Entwicklungspartnerschaft wurde im Wesentlichen durch die regelmäßigen EP-weiten Treffen und Veranstaltungen sowie durch den Aufbau gemeinsamer Informationsmedien erreicht.

Hierzu zählen neben den regelmäßigen Kern- und Steuergruppentreffen, Informationsveranstaltungen und Kooperationen mit den strategischen Partnern, EP-weit und in den einzelnen Regionen, Veranstaltungen in Kooperation mit einzelnen Teilprojekten sowie die Einrichtung von wöchentlichen internen Newslettern und drei externen Newslettern und der Aufbau einer Internetseite, auf der alle Produkte und Instrumente, die während des Projekts von den einzelnen TPen sowie EP-weit entwickelt wurden, zugänglich sind.

EP-weite Workshops, zu denen auch die strategischen Partner eingeladen waren, wurden zu den Themen Gender Mainstreaming, Kompetenzfeststellungsverfahren, interkulturelle Sensibilisierung und Ansprache von Migrantenselbstorganisationen organisiert.

Zu den EQUAL-Querschnittsthemen Gender Mainstreaming, Empowerment und Netzwerkbildung wurden EP-weite Arbeitsgruppen gebildet, die jeweils ein weiterführendes Produkt zum Thema erarbeitet haben. (Siehe Produkte-Liste im Anhang)

*„Wir haben zwar in der EP unterschiedliche Zugänge, aber es gibt viele gemeinsame Schnittmengen. Die haben wir vor allem in den EP-weiten Arbeitsgruppen erarbeitet. So wurde zum Thema Empowerment z.B. eine Checkliste erstellt, was muss eine Maßnahme bieten, damit sie Empowermentprozesse der Teilnehmer in Gang setzen kann. Es handelt sich um ein ganz einfaches Instrument, das aber Bildungsträgern ermöglicht zu überprüfen, das und das und das muss ich beachten. Um dieses Instrument zu erarbeiten, wurde das ganze Know-how EP-weit zusammengetragen.“
(EP Koordination)*

- ❖ Öffentliche Konferenzen, zu der eine breite Öffentlichkeit geladen war, wurden zu folgenden Themen veranstaltet:
- ❖ Qualifizierung und mehr – Fort- und Weiterbildung für Migranten/innen
- ❖ Interkulturelle Flexibilität als Wettbewerbsvorteil – Diversity Management in den KMU

- ❖ Weiterbildungsbörse für Migranten/innen
- ❖ Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Abschlüssen
- ❖ Integra.net Abschlussveranstaltung zur Präsentation der Projektergebnisse

„Im Rahmen der interkulturellen Wochen in Frankfurt sind wir eine Kooperation mit der Handwerkskammer eingegangen, wir gestalten zusammen einen Tag, um eine Informationsbörse zusammenzustellen, was gibt es in Frankfurt aktuell für Angebote und welche Träger bieten Qualifizierungsmaßnahmen an für Migranten/innen, um eine Transparenz zu schaffen, die es so in der Region noch gar nicht gibt. Wir wollen hierfür auch gezielt Migrantenselbstorganisationen ansprechen. Das ist im Grunde genommen eine Fortführung des Vernetzungsgedankens auf regionaler Ebene, das könnte eine regelmäßige Veranstaltung werden. Darüber kann ein Experten Netzwerk in Frankfurt entstehen, das sich regelmäßig austauscht, das könnte sich daraus ergeben“ (EP Koordination)

Bei der jährlichen Frankfurter Öffentlichkeitsveranstaltung „Parade der Kulturen“ waren alle TPen der Region auf einem Stand von Integra.net vertreten. Hierbei waren auch Teilnehmer/innen der Projekte beteiligt.

Im Rahmen des IQ Netzwerks hat die Entwicklungspartnerschaft die Koordination des Facharbeitskreises „Fort- und Weiterbildung für Migranten/innen“ übernommen und eine erfolgreiche Fachtagung zum Thema „Qualifizierung und mehr“ organisiert. Die TPe haben sich an den IQ-weiten Facharbeitskreisen beteiligt und einzelne TPen haben Beiträge zu den transnationalen Tagungen beigesteuert.

„Auf unserer Abschlussveranstaltung werden wir alle unsere Instrumente präsentieren, die wir bei Integra.net entwickelt haben. Dass man mal die ganze Wirkungskette vorstellt und wie die einzelnen Ansätze und Instrumente dort einzuordnen sind.“ (EP Koordination)

4.4. Strategische Partnerschaften

Strategische Partner wurden vor allem in den Bereichen Wirtschaft, Migrantenselbstorganisationen, Regelinstitutionen, Forschung, Politik und Verwaltung gefunden und primär in bilateralen Kooperationsprojekten eingebunden. Fallmanager/innen der Jobcenter und Gewerbeberater/innen von Wirtschaftsförderungseinrichtungen nahmen an Veranstaltungen und

Trainingsmaßnahmen der EP teil, Vertreter aus Wirtschaft und Forschung beteiligten sich an Projektbeiräten, und Migrantenselbstorganisationen nahmen wichtige Beratungsfunktionen wahr.

Mit der im Rahmen des FAK Qualifizierung entwickelten „Patenstrategie“ hat die EP eine innovative Form der Einbindung von strategischen Partnern gefunden. Hierbei werden Menschen aus dem öffentlichen Leben gewonnen, als Pate/Patin und Multiplikatoren/innen für die Ziele und Botschaften der EP aufzutreten. Wichtiges Ziel der strategischen Partnerschaften (z.B. bei der Handwerkskammer, der IHK, den ARGEN und auch der Wirtschaftsförderung) ist die Sichtbarmachung und Darstellung der Zielgruppe als interessante Akteure auf dem Arbeitsmarkt.

Eine kontinuierliche Form der Einbindung strategischer Partner wurde im TP Arbeitsmarkt Fitness Training praktiziert, bei dem Fallmanager und eine Zeitarbeitsfirma direkt in die Trainings eingeladen werden zu einer Frage-und-Antwort-Runde mit den Teilnehmer/innen. Damit hilft man den Teilnehmer/innen weiter, aber auch die strategischen Partner erfahren viel über diese Zielgruppe, weil sie sich in der vertrauten Atmosphäre des Kurses oft stärker trauen, ihre Fragen zu stellen und ihre Meinungen zu äußern.

In regelmäßigen Abständen wurden von der EP offene Veranstaltungen mit Fallmanagern des Rhein Main Jobcenters durchgeführt. Dies hat sich als ein gutes strategisches Instrument zur Teilnehmerakquisition, zur Entwicklung von Schritten der Zusammenarbeit, und zur Verbreitung der Ergebnisse der Projekte erwiesen.

„Wir haben gut mit der Ausländerbeauftragten zusammengearbeitet, sie kennt sich sehr gut aus in der Region und hat geholfen, an die Teilnehmer zu kommen und mehr über ihre Situation zu erfahren. Und wir bekamen von jemanden, die sich auskennt, die Bestätigung: ja ihr seid da an einem wichtigen Punkt. Mit der IHK Erfurt haben wir ein gemeinsames Produkt entwickelt, dass ist die höchste Form der Partnerschaft.“(TP Diversity Management, Projektkoordination)

5. Bewertung

In diesem Abschnitt geht es um die Darstellung und Bewertung der Ergebnisse, die mit den Projekten und Aktivitäten der Entwicklungspartnerschaft Integra.net erzielt wurden. Zunächst werden die Ergebnisse im Kontext der selbstdefinierten Projektziele dargestellt. Im anschließenden Abschnitt wird die Arbeit im Kontext der EQUAL Querschnittsziele beleuchtet.

5.1. Bewertung im Kontext der Projektziele

Bei der Bewertung der Ergebnisse der Teilprojekte sowie der Entwicklungspartnerschaft insgesamt geht es sowohl um die quantitativen Resultate als auch um qualitative Erträge. Schwierigkeiten und Weiterentwicklungen im Laufe des Projekts werden in diesem Abschnitt dargestellt wie auch die weiteren Pläne und Perspektiven der Projekte und der Entwicklungspartnerschaft.

Die Fallzahlen sind erreicht worden

Mit wenigen geringfügigen Abweichungen sind EP-weit die angezielten Teilnehmerzahlen erreicht bzw. in manchen Fällen sogar übertroffen worden. Allerdings wurden vielfach gleich zu Anfang des Projekts die Fallzahlen per Änderungsantrag reduziert, da recht schnell deutlich wurde, dass man für Maßnahmen mit dieser Zielgruppe mit längeren Zeiträumen rechnen muss.

Im Einzelnen ergibt sich folgendes Bild¹:

Im TP Arbeitsmarkt Fitness Training wurden vier Kurse in 2006 und sechs Kurse in 2007 mit insgesamt über 120 Teilnehmer/innen durchgeführt. Die Zielquote von 115 wurde damit erfüllt.

¹ Da bei der Endredaktion dieses Berichts noch nicht alle Veranstaltungen durchgeführt waren, wurden die Zahlen zum Teil unter Einbeziehung noch durchzuführender Maßnahmen vorsichtig hochgerechnet.

Im TP Assessment Center wurden bis zum Ende des Projekts 90 Teilnehmer/innen in Einzel- oder Gruppen-Assessments mit anschließendem Coaching beraten. Die Teilnehmerzahl blieb etwas unterhalb der Sollzahl von 100 Beratungsfällen aufgrund von mehrfachem Personalausfall und Personalwechsel in dem Projekt. Der Beratungsprozess besteht aus Einzel- oder Gruppen- Assessment, Feedback Gespräch, schriftlicher Bericht und anschließendem umsetzungsbegleitenden Coaching. Im Schnitt besteht die Begleitung aus sieben eineinhalbstündigen Coaching-Sessions und dauert zwischen vier und sechs Monaten.

Das TP Diversity Management hat sowohl teilnehmerorientiert gearbeitet, mit einem intensiven 18-monatigen Qualifizierungskurs, an dem neun Personen (Sollzahl acht Teilnehmer/innen) teilnahmen, als auch mit der Zielgruppe Betriebe, um sie für die Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund zu sensibilisieren und zu öffnen. Hierbei wurde insgesamt mit 30 Firmen und Multiplikatoren/innen in der Region gearbeitet, wovon 13 Praktikumsbetriebe darstellten. An dem interkulturellen Firmentraining beteiligten sich neun Firmen, die Fachtagung erreichte 50 Teilnehmer/innen.

Im TP Global Competences wurden zusätzlich zur Durchführung der Studie Einzelberatungen im Umfang von zirka 100 Fällen durchgeführt, sowohl für Betroffene selber als auch für Beratungspersonen, zu denen das Know how der TP von Mitarbeiter/innen von Beratungsstellen in Anspruch genommen wurde. Auch durch die Experteninterviews in Rahmen der Studie wurden 250 Multiplikatoren/innen erreicht. Zudem wurden 143 Einzelfallfragebögen von Migrantinnen und Migranten (52 mit Frauen, 91 mit Männern) ausgewertet. Durch Präsentationen und Gesprächen auf Veranstaltungen wurden weitere 400 Multiplikatoren erreicht.

Im TP Kompetenz Pass wurden drei Lehrgänge mit insgesamt 41 Teilnehmern durchgeführt. Damit blieben die Zahlen etwas unter der Sollzahl von 50. Es zeigte sich

als nicht immer einfach, Teilnehmer mit den richtigen Voraussetzungen für die Kurse zu finden.

Im TP Kompetenzzentrum München Nord haben im Projektzeitraum fünf Deutschkurse, fünf PC-Kurse, zwei Sprachtrainings und je ein Qualifizierungskurs in den Bausteinen Küche, Kinderbetreuung und Warenlagerung stattgefunden. Zusätzlich wurden drei Aufbaukurse in Deutsch, PC und Sprachtraining durchgeführt. Bis Mitte Juli wurden bereits 69 Kursteilnehmerinnen erreicht, die Sollzahl von 75 Teilnehmerinnen wird damit bis Projektende übertroffen. Zusätzlich gab es Beratungsgespräche und Einzelprofiling mit zusätzlich 30 Teilnehmer/innen, darunter auch einigen Männern zu sozialen, beruflichen, Schul- und Ausbildungsfragen.

Im TP Migrationspezifisches Fallmanagement, das seinen Arbeitsschwerpunkt von Fallmanagement auf die Verbesserung der von der ARGE angebotenen Maßnahmen und die Entwicklung grundsätzlicher Konzepte verlagert hatte, wurde mit 256 Teilnehmer/innen die angezielte Fallzahl erreicht (Sollzahl 250). Hierbei handelt es sich um 115 Fallberatungen sowie 141 Kursteilnahmen. Im Zeitrahmen des Projekts fanden 12 Sprachkurse nach der von dem TP entwickelten neuen Konzipierung statt (Kompetenzen zeigen – Sprache lernen zwei Mal, Arbeit und Lernen vier Mal, Alphabetisierung drei Mal und Sprache und Beruf drei Mal).

Im TP Start ups wurde die Sollquote von 290 Teilnehmer/innen bereits zur Halbzeit erreicht. Insgesamt wurden im Sommer 2007 bereits 402 Kursteilnahmen und Beratungen gezählt, von denen 258 zu erfolgreichen Gründungen in einem breiten Spektrum von Wirtschaftsbereichen geführt hatten.² Da bis zum Jahresende noch etliche Beratungen und Kurse geplant sind, ist in diesem Projekt damit zu rechnen, dass die Sollquote als Gründungsquote erreicht wird.

² Die Gründungen fanden in folgenden Bereichen statt: Bistro, Imbiss und Café 20%, Import/Export und Einzelhandel 10%, Handwerklicher Bereich 10%, Freie Berufe 10%, EDV Dienstleistungen 7%, KFZ Dienstleistungen 6%, Graphik und Design 6%, Musik/Produktion 6% und Sonstiges 25%.

Zusätzlich wurden insgesamt neun Netzwerk Auktionen im Rahmen des Projekts durchgeführt, davon eine beim transnationalen Partner in Polen. An den Netzwerk Auktionen nahmen insgesamt zirka 400 Teilnehmer/innen teil.

In allen Teilprojekten und durch die Aktivitäten der EP-Koordination wurden weitere Multiplikatoren/innen durch Projektpräsentationen auf zahlreichen Veranstaltungen erreicht.³

Wer ist erreicht worden?

Durch die unterschiedlichen Schwerpunkte und Zugangsformen der Projekte wurde eine große Bandbreite von Menschen mit Migrationshintergrund aus über 25 Ländern erreicht, sowohl Männer wie Frauen, Hochqualifizierte als auch Niedrigqualifizierte, Migranten/innen, die kürzer und die schon länger im Land sind, Teilnehmer/innen aller Altersgruppen sowie Migranten/innen mit und ohne Anspruch auf Leistungsbezüge.

Die Arbeitsmarktfitness Trainings wurden zu zwei Drittel von Frauen besucht, es handelte sich mehrheitlich um niedrigqualifizierte Frauen, die im Schnitt seit fünf bis zehn Jahren in Deutschland sind. Etwa die Hälfte hat die deutsche Staatsbürgerschaft.

Im Assessment Center wurden zu 60% Frauen und zu 40% Männer beraten, die Hälfte ohne Ausbildung, die andere Hälfte hochqualifiziert. Mehrheitlich waren die Teilnehmer/innen 25 – 50 Jahre, einige wenige unter 25 oder über 50. Die Aufenthaltsdauer beträgt mindestens fünf Jahre und kann sehr viel länger sein, zum Teil wurden Teilnehmer/innen beraten, die hier geboren und aufgewachsen sind. Bei Heiratsmigranten/innen sowie Menschen, die nach Aufhalten als Au-pair oder im Freiwilligen Jahr im Land geblieben sind, war die Aufenthaltsdauer unter fünf Jahren.

³ Siehe statistischer Überblick im Anhang

Im Projekt Diversity Management handelte es sich mit einer Ausnahme um Migrantinnen, mehrheitlich aus den Staaten der ehemaligen Sowjetunion. Das Durchschnittsalter beträgt 36 Jahre, die meisten bringen gute Qualifikationen mit. Sie sind im Schnitt vier Jahre in Deutschland.

Bei den Kursen des TP Kompetenz Pass handelte es sich um reine Männergruppen.⁴

Die meisten (51%) sind in der Altersgruppe zwischen 26 – 40 Jahren, 27% sind unter 26 und 23% über 40 Jahre alt. Die Aufenthaltsdauer in Deutschland beträgt bei 30% ein bis fünf Jahre, bei 50% sechs bis 16 Jahre und bei 20% 17 bis 36 Jahre.

Die Hälfte der Teilnehmer weisen eine abgeschlossene Ausbildung vor, die andere Hälfte hat keine abgeschlossene Ausbildung.

Bei den Kursen des TP Kompetenzzentrum München Nord handelte es sich um Kurse mit einer schwer zugänglichen Gruppe von Migrantinnen, die meist nicht in Leistungsbezug stehen und selten Beratungsstellen aufsuchen. Von der Qualifikation her handelte es sich fast zu gleichen Teilen um Frauen am oberen Ende des Qualifikationsniveaus mit Abitur oder abgeschlossene Hochschulstudien im Heimatland (45%) oder am unteren Ende mit entweder gar keinem Schulabschluss oder wenigen Schuljahren (55%). Das Mittelfeld fehlte. Nur bei sechs Teilnehmerinnen wurden die vorhandenen Qualifikationen offiziell anerkannt. Die meisten Frauen waren schon länger in Deutschland. Nur eine Teilnehmerin war erst zwei Jahre im Land, 17 Teilnehmerinnen bis zu fünf Jahren, 15 Teilnehmerinnen bis zu zehn Jahren, neun bis zu 15 Jahren und die restlichen Teilnehmerinnen länger als 15 Jahre. Das Durchschnittsalter der Frauen ist 34 Jahre, sie haben fast alle kleine Kinder.

Beim TP Migrationspezifisches Fallmanagement wurden 144 Frauen und 112 Männer erreicht. In diesem Projekt handelte es sich trägerbezogen mehrheitlich um Menschen

⁴ Ursprünglich war in dieser Maßnahme auch ein zweijähriger Qualifizierungskurs für den Ausbildungsberuf Teilezurichterin für Frauen geplant, der jedoch auf Grund von Bedenken hinsichtlich der Vermittelbarkeit seitens der Arbeitsagentur und des BMAS gestrichen wurde. Stattdessen wurde ein dritter Kurs in CNC Technik durchgeführt. Migrantinnen für einen eher männlich geprägten Berufszweig zu gewinnen, war nicht möglich, es gab zu viele Vorbehalte bei der Zielgruppe gegenüber gemischten Kursen.

mit Leistungsbezug. Davon weisen vor allem Aussiedler/innen aus den ehemaligen GUS-Staaten hohe Qualifikationen auf, am anderen Ende der Skala hat es dieses Projekt jedoch auch vielfach mit Analphabeten und Menschen mit keinerlei Schulabschlüssen und Ausbildungen zu tun.

Beim Gründungsprojekt Start ups beträgt der Anteil der Frauen mit 47 Prozent fast die Hälfte. Das Durchschnittsalter liegt mit 42 Jahren relativ hoch, was dafür spricht, dass die Personen eine längere Migrationserfahrung hinter sich haben. Die Einbürgerungsquote beträgt 51%, die meisten sind zehn Jahre oder länger in Deutschland, häufig handelt es sich um die zweite Generation. 38% haben akademische oder Berufs- Ausbildungen, die jedoch grösstenteils in Deutschland nicht anerkannt werden. Es wurden aber auch 54% Gründer/innen völlig ohne Ausbildung erfolgreich beraten.

Vermittlungszahlen

Die Vermittlung in Arbeitsplätze stellt ein wichtiges Projektziel dar, ist jedoch keinesfalls als das einzige Erfolgskriterium anzusehen. Je nach TP konnten 20 – 50% der Teilnehmer/innen an Arbeitsstellen vermittelt werden, in der Gründungsberatung liegt, wie bereits dargestellt, die Quote erfolgreicher Gründungen wesentlich höher.

„Von durchschnittlich zehn Trainingsteilnehmerinnen werden in der Trainingszeit und vier Wochen danach zwei bis drei direkt in den Arbeitsmarkt vermittelt, und ein bis zwei in Qualifikationsmaßnahmen und Ausbildungsverhältnisse.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Trainings, Projektleitung)

„Von den im Assessment Center profilierten und beratenen Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben 14 Arbeitsplätze gefunden und 19 sind in weiterführende Qualifikationen vermittelt worden.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

„Es sind vier Teilnehmerinnen an Arbeitsplätze gekommen, davon eine in eine Vollzeitstelle, zwei in Halbtagsstätigkeiten und eine in eine Nebentätigkeit. Ein Teilnehmer hat ein Studium begonnen, vier Teilnehmerinnen befinden sich noch in der Nachbetreuung. Wir sind überzeugt, dass die Teilnehmerinnen alle ihren Weg machen werden, denn sie sind sehr motiviert und die Ausbildung, die sie durchlaufen

haben, ist sehr solide. Es ist nur eine Frage der Zeit und vielleicht müssen sie in größere Ballungszentren ziehen, in denen mehr Aussicht auf Arbeitsplätze besteht.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

„Durch die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse haben die Teilnehmer eine sehr gute Chance der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Die aktuellen Kompetenzen in der CNC-Technik, die die Teilnehmer nach dem Kurs nachweisen können, werden zur Zeit am Arbeitsmarkt in der Region Stuttgart stark nachgefragt. Die aktuelle Vermittlungsquote der Teilnehmer in Arbeitsplätze liegt bei 50%. Im Vergleich zu früheren Kursen ist dies eine Steigerung von 100%.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

„Eine Nachbefragung der Teilnehmerinnen, die allerdings nicht alle Teilnehmerinnen erreichte, ergab, dass 16 Teilnehmerinnen Arbeit gefunden hatten, drei Teilnehmerinnen in Frauenprojekten sich engagierten, vier Teilnehmerinnen im Mehrgenerationenhaus aktiv waren, und fünf Teilnehmerinnen Ausbildungsplätze für weiterführende Qualifizierungen gefunden hatten.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord)

„Vermittlungen an Arbeitsplätze geschahen weitgehend durch die Fallmanager. Hierbei gab es im Zeitrahmen des Projekts 24 Vermittlungen an Arbeitsplätze und 23 Vermittlungen in 1-Euro-Jobs.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)

„Die Beratungsdauer ist sehr unterschiedlich und heterogen, Gründungen finden statt nach drei Wochen bis zu nach zwei Jahren. Das hängt von vielen Faktoren ab, z.B. auch von der Standortsuche, es ist nicht immer leicht, gleich die geeigneten Räume in der geeigneten location zu finden. Der Prozess ist so heterogen, dass wir explizit nicht von einer Durchschnittsdauer des Beratungsprozesses sprechen wollen, sondern die Beratung modular gestrickt anbieten wollen, mit großer zeitlicher Flexibilität der einzelnen Teile sowie des gesamten Beratungsprogramms. Im Zeitrahmen des Projekts konnten wir jedoch eine Gründungsquote von 69% vermerken.“ (TP Start ups, Projektleitung)

Die Ziele sind erreicht worden

Ein zentrales Ziel der Entwicklungspartnerschaft war es, Maßnahmen an die Bedürfnisse der Zielgruppe der Migranten/innen anzupassen. Dieses wurde durch die Projektansätze sowie durch Entwicklungen und Anpassungen der Maßnahmen während der Projektlaufzeit in allen Teilprojekten umgesetzt. Der Zugang zu der Gruppe von Migranten/innen ist in allen Teilprojekten gelungen und die Angebote werden der Zielgruppe gerecht.

„Wir haben unsere Sprachqualifizierungen erheblich besser strukturiert, sie haben jetzt eine klare Struktur, über Lernstufen hinweg einen Prozess in Gang zu bringen, der dem Ziel Arbeitsvermittlung näher bringt. Nach jedem Modul wird geschaut, kann man jetzt jemanden schon vermitteln, auch durch begleitende Praktika, aber der Einzelne hat auch die Möglichkeit, die Module komplett zu durchlaufen, je nach Lernfähigkeit und Lernwilligkeit. Das ist jetzt sowohl differenzierter als auch strukturierter aufgebaut, dass die Module aufeinander aufbauen aber auch auf unterschiedliche Lernbedürfnisse und Lernfähigkeiten abgestellt sind, und das wird der Zielgruppe wesentlich gerechter.“ (TP Migratonspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)

In Bezug auf Existenzgründungen ist hervorzuheben, dass das EQUAL-Projekt es ermöglichte, unerschlossenes wirtschaftliches Potential zu erschliessen, in dem durch das Projekt Migranten/innen erreicht werden konnten, die keine Leistungen von der Arbeitsagentur oder von den ARGE n erhalten und die anders nicht hätten teilnehmen können, weil sie es nicht hätten bezahlen können oder wollen.

„Frauen sind häufig nicht im Leistungsbezug, oder Menschen, die nebenberuflich gründen. In diesem Projekt haben wir durchschnittlich 20-30% der Beratungs- und Qualifizierungsleistungen für Kunden ohne Leistungsbezug anbieten können. Damit ist ein sehr viel breiterer Zugang gelungen, als es sonst möglich ist.“ (TP Start ups, Projektleitung)

Ein weiteres Ergebnis betrifft die Öffnung der Trägerinstitutionen für die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund. Die Entwicklungspartnerschaft repräsentiert mit den Bildungswerken der Hessischen und Thüringer Wirtschaft, der IHK Stuttgart sowie der JobKomm Friedberg zentrale gesellschaftliche Einrichtungen, die im Rahmen des Projekts für die Zielgruppe sensibilisiert wurden.

„Ein Ziel ist gewesen, uns der Zielgruppe zu widmen und erfolgreiche Maßnahmen anzubieten. Wir haben gute Erfolge auf mehreren Ebenen erzielt. Für unser Haus hat die Maßnahme dazu beigetragen, die Kompetenz im Umgang mit Migranten zu schärfen, und es hat sich jetzt ein Netzwerk für Migration gegründet, wo wir als operativer Partner hinsichtlich betrieblicher und beruflicher Integration, explizit und exklusiv aufgenommen worden sind. Wir haben eine Kompetenz erworben, mit der unser Haus auch weiterhin auf Migranten zugeschnittene Angebote entwickeln können.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)

„Wir konnten uns durch das Projekt profilieren und werden jetzt auch wahrgenommen als Existenzgründungs-Beratungshaus für alle Nationalitäten.“ (TP Start-ups, Projektleitung)

Für die Ebene der Teilnehmer/innen selber wurden von den Projekten neben der Vermittlung an Arbeitsstellen eine Reihe weiterer Erfolgskriterien entwickelt, die auch im Rahmen des Projekts erfüllt werden konnten.

Zunächst einmal wurden in allen Kursen und Qualifizierungsmaßnahmen Qualifikationen und Kompetenzen vermittelt. In den TPen Kompetenz Pass und Diversity Management haben die Teilnehmer/innen zu 80-90% die von der IHK zertifizierte Prüfung bestanden und weisen damit marktgerechte Fachabschlüsse vor, und auch die Qualifizierungsbausteine und EDV Kurse im Rahmen des TP Kompetenzzentrum München Nord werden zertifiziert. Einen zum Teil erheblichen Zuwachs an Sprach- und Kulturkompetenzen konnten alle maßnahme-bezogenen Teilprojekte konstatieren. Praktische Arbeitserfahrungen durch die Vermittlung von Praktika sowie aussagekräftige Bewerbungsunterlagen bzw. Businesspläne gehörten zum Standard der Arbeit der auf den Arbeitsmarkt bezogenen Qualifizierungsprojekte der Entwicklungspartnerschaft.

„Dass sie die Prüfung schaffen, ist ein Erfolg, denn sie sind zum Teil völlig lernentwöhnt. Einige haben sogar ihr Aussehen und ihr Verhalten während des Kurses komplett verändert. Man spürt, sie sind aus der Lethargie herausgekommen, sie resignieren nicht, sie sind wieder interessant und attraktiv am Arbeitsmarkt und haben das Bewusstsein dazu. Das sind wichtige Ergebnisse.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

„Es war nur eine Teilnehmerin krankheitsbedingt nicht zur Prüfung zugelassen. Alle anderen haben die Prüfung bestanden. Sie haben hervorragend abgeschnitten im Vergleich zu den durchschnittlichen deutschen Absolventen, es gab nur Einser und Zweier.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

„Und ich habe es schon erlebt, dass selbst, wenn sich eine Frau als Kassiererin vorgestellt hat, dieses Zertifikat EDV gut ankam. Deutschland ist ein Zertifikat-Land. Das Zertifikat macht was her. Die sind mit dem Computer umgegangen, dann können sie auch mit der Kasse umgehen. Das hilft ihnen schon weiter.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Dozentin)

Ein nicht zu unterschätzender Erfolg der Projekte ist in der Stärkung der Motivation und des Selbstbewusstseins der Teilnehmer/innen zu sehen, das sich an einer sehr geringen Abbruchquote und geringen Fehlzeiten der Teilnehmer/innen ablesen lässt. Eine große Rolle hierbei spielte der Einsatz von wertschätzenden Kompetenzfeststellungsverfahren sowie das persönliche Coaching und die ganzheitliche Beratung, die in allen TPen praktiziert wurden.

„Wenn sie wahrgenommen haben selber, ich habe Fähigkeiten und das auch nach außen vertreten können, ich kann was, das sind wesentliche Grundlagen, um dann in ihrem Leben weiter zu kommen.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Dozent)

„Ich bin beeindruckt, wie sich die Teilnehmerinnen entwickelt haben. Kein Vergleich zu dem geringen Selbstvertrauen, das sie bei Beginn hatten: keine Erfahrung mit einem deutschen Unternehmen, schlechte Sprachkenntnisse. Aber sie haben jetzt fachliche und soziale Kompetenzen erworben und haben viel Selbstvertrauen getankt, und haben jetzt auch einen Willen. Das bequem auf dem Sofa zu Hause bleiben ist erledigt. Schlimmstenfalls ziehen sie weg. Aber die kommen unter, davon bin ich überzeugt, die sind so fit, die werden arbeiten. Sie sind absolut berufsfähig. Wenn nicht sofort eine hohe Vermittlungsquote gleich nach dem Projekt da ist, sie wird im Laufe eines Jahres erreicht werden. Da bin ich bombensicher.“ (TP Diversity Management, Strategischer Partner).

Empowermentaspekte standen auch in den qualitativen Interviews vielfach im Vordergrund. Sowohl die Dozenten/innen als auch die Teilnehmer/innen betonten einen großen Zuwachs an Selbstwert, Aktivierung, Gestaltungskompetenz und Handlungsfähigkeit, sowohl in beruflicher Hinsicht als auch im privaten Bereich.

„Wenn man sie auf den Boden der Realität gebracht hat, ohne, dass sie entmutigt sind, wenn sie realistische Schritte planen, wenn sie gelernt haben, das deutsche System einzuschätzen und zu verstehen und in der Lage sind, Missverständnisse aufzuklären, wenn sie aus der eigenen Lethargie etwas aufgerüttelt sind und sich was trauen und initiativ werden, dann hat der Kurs schon viel erreicht.“ (TP Diversity Management, Dozent)

„Wir kriegen nicht nur Informationen von dem Trainer, wir kriegen auch Hilfe. Ich habe jetzt Zutrauen gewonnen. Ich hatte mir die Ziele aufgeschrieben, mein Deutsch zu verbessern und ein Praktikum zu finden und das habe ich erreicht. Der Kurs hat mir geholfen, meine Ziele genau zu beschreiben und mich darauf auszurichten. Und das ist gut. Man fühlt sich auf jeden Fall sicherer, das ist ganz deutlich. Für mich war es auch wirklich schwierig zu verstehen, wie soll man in Deutschland Bewerbungen

schreiben, das ist jetzt ganz anders.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Teilnehmerin)

„Erfolg ist, dass es uns gelungen ist, dass die Leute sich um ihre Praktikumsstellen selber bemüht haben, dass sie so viel Empowerment erfahren haben, auch wenn sie von der ARGE kommen, dass sie diesen Schritt selber machen. Das ist durchaus ein Erfolgsindikator, oder dass sie es schaffen, eine perfekte Bewerbungsmappe zusammenzustellen und dass sie fast durchweg positive Bewertungen von den Praktikumsbetrieben bekommen haben.“ (TP Kompetenz Pass, Dozentin)

„Wenn sie nachher mit einem ganz anderen Selbstbewusstsein nach außen auftreten können, wenn sie sich selber ernst nehmen, sich aus patriarchalen Familienstrukturen auch hinauswagen, wenn sie drauf achten, dass die Kinder Deutsch lernen und sie ihnen in der Schule oder auch in ihren Bewerbungen helfen und unterstützen können, dann kann man das auch als Erfolge bezeichnen.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord)

„Eine Bewerbung ist ein Spiel. Und wenn man die Regeln nicht kennt, die hier herrschen, hat man von vornherein verloren. Deswegen wollte ich mich beraten lassen, und meine Bewerbungsunterlagen formal richtig und professionell machen. Mit Hilfe dieses Kurses habe ich wirklich professionelle Unterlagen gemacht, und ich hoffe, dass ich mich jetzt bewerben kann und Ergebnisse herauskommen. Es sind nicht nur die Bewerbungsunterlagen, es ist auch das Bewerbungsgespräch, für das ich hier kompetent gemacht wurde.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Teilnehmerin)

„Das ist ja auch ein Erfolgskriterium, dass sich jemand nicht wieder zurückzieht und in die Isolation geht, sondern sich meldet. Häufig klagt man ja, dass die Leute nicht kommen, die man erreichen will. Und hier ist ja das Vertrauen geschaffen, dass sie kommen, dass sie sich melden, wenn es klemmt, und nach Hilfe fragen. Das ist ja auch nicht selbstverständlich. Deswegen ist es auch wichtig, eine Nachbetreuung anzubieten.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

Ein Zuwachs an sozialem Kapital in Form von sozialen Kontakten und sozialer Vernetzung wurde vor allem im stadtteilorientierten TP Kompetenzzentrum München Nord erreicht, aber auch im Frankfurter Gründungsprojekt Start ups spielte diese Dimension eine wichtige Rolle, indem durch die Netzwerkaktionen aber auch der Entwicklung des Gründungszentrums zu einem Treffpunkt Kontakt- und Netzwerkbildung wesentliche Anteile einnahmen. Gruppenbildung unter den Teilnehmer/innen fand in fast allen TPen statt.

Aktivierung und eine Stärkung der Handlungsfähigkeit wurde auch in Bezug auf gesellschaftliche Handlungsfelder außerhalb des Arbeitsmarktes konstatiert.

„Manche kommen in Arbeit und finden eine Stelle. Manche haben sich aber auch in anderen Bereichen engagiert. Eine Teilnehmerin hat z.B. eine Angehörigen-Initiative unter Migranten im Krankenhaus organisiert, eine Selbsthilfegruppe der gegenseitigen Unterstützung für Angehörige von erkrankten Menschen im Krankenhaus.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

In Bezug auf all diese Erfolgskriterien kann bestätigt werden, dass etwa drei Viertel der Teilnehmer/innen durch die Projekte gut auf ihren weiteren Weg gebracht worden sind. Auf die Mainstreamerfolge der Teilprojekte und der Entwicklungspartnerschaft wird in einem gesonderten Kapitel eingegangen.

Was lief schwierig?

Schwierigkeiten betrafen anfänglich in einigen TPen die Frage des Zugangs zur Zielgruppe. Die Akquirierung von Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund sowie der Zugang zu Teilnehmer/innen mit den geeigneten Ausgangsvoraussetzungen zeigte sich als nicht immer selbstverständlich. Diese Anfangsschwierigkeiten wurden durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit einerseits sowie durch das Einsetzen von Informationsveranstaltungen und Profilingverfahren zur Auswahl von geeigneten Teilnehmer/innen vor Beginn des Projekts bewältigt. Als Lernerfolge aus diesen Erfahrungen kann gelten, dass die Zusammenarbeit und Vernetzung mit Migrantenselbstorganisationen und anderen Trägern, die regional mit der Zielgruppe arbeiten, eine wichtige Rolle spielt und dass der Einsatz von aufwendigeren Formen der Teilnehmer/innenauswahl durch vorgeschaltete Profilingverfahren vor allem bei anspruchsvollen Qualifizierungen sich durchaus lohnt, um in die Maßnahmen auch den geeigneten Personenkreis einzubinden.

Die Frage eines passgenauen Abstimmens von Teilnehmer/innen und Maßnahmen betrifft nicht nur die Teilprojekte selber, sondern im Falle von Zuweisungen durch die ARGE n und Arbeitsagenturen auch die institutionellen Strukturen dieser Einrichtungen. Dies erfordert sowohl intensive Kommunikations- und Kooperationsstrukturen zwischen Bildungsträgern und Regeleinrichtungen als auch die Anwendung geeigneter Checklisten und Profilingverfahren in den Institutionen.

Während der Projektlaufzeit wurde in der Entwicklungspartnerschaft an allen diesen Aufgabenstellungen intensiv gearbeitet, sie bleiben jedoch auch über den Projektrahmen hinaus wichtige Mainstreamingaufgaben.

„Wir haben zwar jetzt ein passgenaues und differenziertes Angebot an Maßnahmen konzipiert, aber die Umsetzung läuft noch nicht gut. Es werden die falschen Leute für die Kurse ausgewählt. Die Differenzierung des Angebots spiegelt sich noch nicht in der richtigen Auswahl der Teilnehmer wieder. Hier braucht es vorgeschaltete Kompetenzfeststellungs-Verfahren, um den jeweiligen Stand, die Fähigkeiten und den Maßnahmenbedarf individuell zu erfassen, und darauf aufbauend die richtigen Maßnahmen zu vermitteln. Hierfür haben wir das Konzept eines einwöchigen migrantenspezifischen Seminars gleich zu Anfang eines Leistungsbezugs mit entsprechenden Profilingverfahren ausgearbeitet. Das bedarf jetzt aber einer Umsetzung seitens der ARGEn, sonst funktioniert das nicht.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)

„Wir sind nicht zufrieden mit der Gestaltung des Prozesses der Zuweisung der Teilnehmer vom Arbeitsamt her. Wir hätten gerne doppelt so viele Zuweisungen wie Teilnehmer, da kann man das dann wirklich auf die Geeigneten zuschneiden, da ist der Effekt am größten. Wir haben mit verschiedenen Arbeitsagenturen zu tun, und jeder ist froh, wenn er so zwei bis drei Leute schicken kann, dann hat er sein Soll gefüllt. Sie müssen die Teilnehmer ja recherchieren, denn die Kategorie Migrant gibt es so nicht in ihrer Kartei, sie müssen jede einzelne Adresse anschauen, das ist für sie ein großer Aufwand. Da kommen zum Teil schwierige Gruppen zusammen von Menschen, die schon lange arbeitslos sind. Und da sind unsere Grenzen mit unserem Qualifizierungskonzept manchmal erreicht. Sie sind fachlich schwach und wir müssen von den Inhalten her streichen und schrumpfen es auf die Kernkompetenzen der CNC Technik zusammen. Und das wirkt sich auch deutlich auf die Praktikumssuche aus. Das funktioniert nur so, dass man sagt: „du hast das letzte Mal einen richtig Guten von uns bekommen, jetzt nimmst du auch mal einen Schwächeren.“ Die muss man auch anders an den Arbeitsprozess wieder ranführen. Dadurch, dass sie schon so lange draußen sind, die kämpfen mit anderen Ängsten, die bauen andere Schutzmechanismen um sich herum auf. Die Kompetenzbilanz und das Coaching lassen die Teilnehmer in dieser Gruppe am wenigsten an sich heran. Je mehr Schwierigkeiten die Leute haben, desto weniger sind sie bereit, von sich privat etwas zu erzählen. Sie wollen ihre Schwächen nicht aufdecken. Sie haben gelernt, wenn sie ihre Schwächen zeigen, dann fliegen sie raus. Das können unbewusste Entscheidungen sein. Ich schotte mich ab. Aus tiefer Enttäuschung oder Verbitterung. Da kommen wir mit unserem Ansatz an unsere Grenzen.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

„Obwohl viele ARGEn mit einer Checkliste arbeiten, die wir ihnen zur Verfügung gestellt haben, braucht es eine noch konsequentere Umsetzung von Profiling, sodass die richtigen Leute auch in die Existenzgründungsberatung geschickt werden.“ (TP Start ups, Projektleitung)

Im TP Diversity Management zeigte sich die Kommunikation mit den Unternehmen einerseits als Basis des Erfolgs des Projekts, andererseits als kompliziert, da trotz vorheriger Abfrage die Qualifizierungserwartungen zum Teil nicht genau genug abgestimmt werden konnten. In einigen Fällen zeigte es sich erst am Ende des Praktikums, dass spezifische Marketingkompetenzen und Verkaufstalente gefragt waren, um neue Kunden und Märkte in Mittel- und Osteuropa offensiv zu akquirieren. Darauf war aber weder die Auswahl der Kursteilnehmer/innen noch die Qualifizierung selber schwerpunktmäßig ausgerichtet.

„Das sind ganz spezielle Fähigkeiten. Verkaufsgespräche führen, das kann nicht jeder. Aber manche Betriebe wollten eben Leute haben, die Akquise machen. Das war eine leichte Verdrehung, weil wir nie davon gesprochen haben. Wir haben allen Firmen Unterlagen gegeben, was wir bieten können mit diesen Teilnehmern, da war nie davon die Rede, dass sie Akquise-Gespräche am Telefon führen, und trotzdem haben die Firmen das erwartet. Deswegen haben wir das dann auch noch aufgenommen in die Qualifizierung, aber das ist natürlich viel zu wenig, und vor allem muss man dann da auch die Leute ganz anders auswählen. Wir hatten z.B. eine Teilnehmerin, die tendiert dazu zu schweigen. In der Prüfung kaufmännisches Rechnen hat sie als einzige eine 1 geschrieben, alles was mit Versand und mit Rechtswesen zu tun hat, die Frau hat studiert, da ist sie sehr gut, sie hat eine gute Auffassungsgabe, sie ist methodisch sehr gut, aber was ihr fehlt, war das, was die Firma erwartet hat, dass sie eloquent und kommunikativ ist, dass sie sich leicht tut am Telefon und genau das kann sie alles nicht.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

„Das ist eine Schwierigkeit des Projekts, dass man jemanden nicht zum Kaufmann machen kann, der es vorher nicht war, der nicht selber schon dahin gefunden hat in der alten Heimat. Interkulturelle Kompetenzen haben sie, aber ob sie sie als Kaufmann einsetzen können, das ist die zweite Frage, denn das ist ein Talent, das nicht jeder hat. Nicht jeder hat diese Ader in sich, es kann nicht jeder verkaufen. Die Teilnehmer/innen sind Topkräfte, aber sie machen nicht unbedingt ihren Weg als Verkäufer: Sie haben Vieles gelernt, was sie als Sachbearbeiterinnen weiterbringt, auch im Exportgeschäft, aber nicht an vorderster Front als Verkäufer. Dazu sind viele zu zurückhaltend und schüchtern und nicht extrovertiert genug. Auf der Sachbearbeitungsebene, da geht es mehr um Standardprozesse und da können sie sehr gut eingesetzt werden, aber wenn sie wirklich Akquise machen sollen, dann muss man andere Leute auswählen. Das wurde von den Betrieben am Anfang nicht kommuniziert. Auf der anderen Seite werden die Betriebe bald auch diese Sachbearbeitungsebene brauchen, wenn die Wirtschaft weiter expandiert.“ (TP Diversity Management, Strategischer Partner)

Auch in Bezug auf das Thema Diversity Management zeigte sich das Interesse der Firmen als geringer als erwartet. Das hängt sicherlich damit zusammen, dass in Thüringen mit 2,9% Anteil an Migranten/innen die Unternehmen noch sehr wenig Erfahrungen mit dieser Gruppe haben. Insofern können das interkulturelle Firmentraining und die Fachveranstaltung, die das TP zum Thema Diversity Management veranstaltet haben, als Pionierveranstaltungen für die Region gewertet werden, die sehr gut in den Medien rezipiert wurden, jedoch die Zielgruppe der Betriebe noch zu wenig erreichen konnten.

Im TP Start ups zeigte sich die Förderung von Betriebsübernahmen als schwieriger als gedacht:

„Im Projektzeitraum haben wir fünf Betriebsübernahmen begleitet. Da hatten wir mit einem größeren Zustrom gerechnet. Das mag an dem Zuschnitt der Betriebe im Rhein-Main-Gebiet liegen. Es sind zu 85% Familienunternehmen, die Betriebsaufgaben und -übernahmen unter sich regeln. Betriebsübernahmen stellen einen nicht unkomplizierten Prozess des richtigen Matching dar. Deswegen haben wir uns auch überlegt, ob man nicht eine Netzwerk Auktion auf Unternehmensübernahmen konzentriert, dass man gezielt Leute einlädt, die übergeben oder übernehmen wollen.“ (TP Start ups, Projektleitung)

Der ganzheitliche Ansatz, der in der Entwicklungspartnerschaft verfolgt wird, hat auch seine Begrenzungen. Die Teilnehmer/innen bringen ihr gesamtes Leben mit in die Beratung und in die Kurse und mitunter sind da sehr schwerwiegende Erlebnisse und Situationen zu bewältigen, wie Fluchttraumata und Verfolgung oder auch Gewalt in der Familie. Da können Projektmitarbeiter/innen auch an ihre persönlichen und Kompetenzgrenzen kommen. Hier könnten Supervisionsangebote helfen und auch die Vernetzung mit anderen Angeboten und Trägern ist wichtig, um an geeignete Angebote für solche Themen weitervermitteln zu können.

Weiterentwicklungen

Während der Projektlaufzeit ließen sich einige Weiterentwicklungen feststellen, die in mehreren Teilprojekten stattfanden. Das betraf zum einen die Zusammenarbeit mit Betrieben, die verstärkt wurde. Die Wichtigkeit der Vermittlung von Praktikumsstellen

wurde zunehmend erkannt und in einigen TPen erst im Laufe des Projekts als Projektbestandteil eingeführt.

„Das Praktikum war am Anfang des Projekts nicht vorgesehen, sondern hat sich im Laufe des Projekts als unbedingt notwendig und sinnvoll erwiesen. Dadurch wurde auch der Unterricht modifiziert und der Prozess der Bewerbung für eine Praktikumsstelle wurde Teil des Coaching. Bewerbungsschreiben formulieren, Vorstellungsgespräche führen, Auftreten und Dresscode einüben, in einen Bewerbungsprozess treten wurde Teil des Kurses. Auch die Betreuung des Praktikums wurde neu ins Konzept aufgenommen und hat sich als ein Kernelement des Erfolgs herausgestellt.“ (TP Kompetenz Pass, Dozentin)

„Die Überlegung ist, jemanden von der Wirtschaftsförderung regelmäßig in den Kurs einzuladen, denn die haben einen großen Fundus an Wissen, wo Stellen gesucht werden, und können auch zur Existenzgründung beraten. Die kennen jeden kleinen Betrieb, wenn da jemand eine Aushilfe braucht, dann wissen die das. Das muss man nutzen. Dass die Teilnehmer sich mit ihren Profilen ihnen vorstellen. Mit der Zeitarbeitsfirma haben wir das auch so gemacht. Also, dass wir ein bisschen als Stellenvermittlung arbeiten und die Teilnehmerinnen konkret mit beruflichen Stellen in Kontakt bringen. Das stellt auch eine Weiterentwicklung des Projekts dar.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Projektleitung)

Eine weitere zentrale Weiterentwicklung betrifft die Frage der Nachbetreuung, die in allen maßnahmeorientierten TPen als sehr wichtig erkannt und, so weit es ging, noch in die Projektarbeit mit aufgenommen wurde.

„Im Projektverlauf ist deutlich geworden, dass die Teilnehmer/innen im Trainingsverlauf entscheidende Entwicklungsprozesse machen, sowohl in lebensweltlicher, als auch in beruflicher Hinsicht. Dieser Prozess ist im Training angestoßen, aber nicht beendet. Eine Unterstützung der Teilnehmenden durch Bewerbungs- und Entwicklungs-Coaching bei der Umsetzung ihrer Schritte für einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten nach Maßnahmeende garantiert erst die Nachhaltigkeit der Trainingserfolge.“ (TP Arbeitsmarktfitness Training, Projektleitung)

„Es braucht schon eine intensive Betreuung, dass sie nach wie vor eine Anlaufstelle haben, wo sie mit ihren Sorgen kommen können. Denn die Erfolgserlebnisse sind oft nicht gleich nach einem Kurs da, es braucht eine längere Phase, in denen die Dinge umgesetzt werden. Hierzu braucht es auch eine Begleitung.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination)

„Was sich mit der Zeit auch erst entwickelt hat, was auch nicht geplant war, ist Nachbetreuung. Wir bieten es an für die Teilnehmer, die nach dem Praktikum keine Beschäftigung haben, die dann in den normalen Suchprozess einsteigen, dass wir

die noch unterstützen. Das sind dann pro Kurs zwei oder drei, die das in Anspruch nehmen. Das ist als ein großer Vertrauensbeweis zu werten, wenn die Leute immer noch kommen, auch nachdem der Kurs komplett abgewickelt ist und es auch nichts mehr mit dem Arbeitsamt zu tun hat und sagen, ich brauche hier noch mal eine Unterstützung. Ich habe eine Stelle auf der ich mich bewerben will, aber ich fühle mich noch zu unsicher. Das machen wir dann.“ (TP Kompetenz Pass, Dozentin)

„Eine weitere Entwicklung betrifft das Einrichten von Unterstützungsteams für die Phase der Konsolidierung und Gründungssicherung. Ein halbes Jahr verpflichten sich die Teilnehmer (fünf bis sechs pro Gruppe), sich alle vier Wochen zu Geschäftsterminen zu treffen, um sich zu ihren Erfahrungen mit betrieblichen Fragestellungen auszutauschen. Diese Gruppen werden moderiert, die Moderatoren sorgen für die Fragestellungen und strukturieren die Gespräche. So lernen die Teilnehmer, wie sie sich unterstützen können, um auch langfristig auf dem Markt zu bestehen.“ (TP Start ups, Projektleitung)

Im TP Kompetenzzentrum München Nord wurden im Verlauf des Projekts neue Kurse eingeführt. Dies betraf zum einen das Sprachtraining, indem zusätzlich zum Sprachkurs vor allem die Aussprache geübt wird, und zum anderen die Einführung des „Survival Kurses“, in denen es um die Vermittlung von praktischen Kulturtechniken geht.

„Es geht in diesem Kurs um ganz praktische Dinge, wie richtet man ein Bankkonto ein, wie meldet man ein Telefon an, wie füllt man das Wohnungsgeldformular aus, Umgang bei der Bank, Arzttermine ausmachen, welche Institutionen gibt es im Stadtteil wie Hort, Stadtteilbibliothek etc. Dies ist ein wichtiger Schritt zum Empowerment gerade bei Frauen, die in diesen Dingen oft völlig abhängig bleiben von ihren Männern.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination)

Im Laufe des Projekts wurde auch deutlich, dass eine Verknüpfung mehrerer Bestandteile und Module der Teilprojekte miteinander viel Sinn macht. So werden in München z.B. Aufbaukurse geplant und in der Region Frankfurt verlinken zwei Teilprojekte ihre Kurse und bieten sie als eine zusammenhängende Maßnahme an.

„ In einem Fall haben wir es ausprobiert, die Netzwerkauktion als integralen Bestandteil des Curriculums im Modul Marketing einzubauen. Eine Dozentin hat ihren Kurs eine halbe Stunde früher aufhören lassen und die Gruppe ging geschlossen in die Auktion. Das war eine gute Erfahrung. Dies wird als Ergebnis und Entwicklung des Projekts für die Zukunft mit aufgenommen.“ (TP Start ups, Projektleitung)

„In Friedberg werden wir das Arbeitsmarktfitness Training an einen der Sprachkurse dranhängen und die Job Komm bietet dann beide Maßnahmen gemeinsam an. Das

passt sehr gut zueinander und hintereinander und macht viel Sinn.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Projektleitung)

Auch auf EP-Ebene lassen sich deutliche Weiterentwicklungen verzeichnen.

Am Anfang konnten die TPe wenig den Blick vom eigenen Projekt wenden, aber im Laufe des Projekts gab es dafür mehr Spielraum und dann gab es regen Austausch zwischen den Projekten und vor allem in Fragen der Methoden und der Instrumente kam es zu viel horizontalem Transfer.

„Wir haben am Anfang länger gebraucht, um ein Gefühl dafür zu bekommen, wo sind unsere Schnittmengen, wo können wir zusammenkommen, was macht uns aus. Als es aber dann so weit war, sich gegenseitig die entwickelten Instrumente vorzustellen, entstand viel Diskussion und gegenseitige Anregung. Die Teilprojekte sind inzwischen zusammengewachsen. Sie haben sich als Integra.net gefunden und verortet, sie sind jetzt eine Einheit, sie haben ein gemeinsames Logo, eine Webseite, den Newsletter. Das ist kein formaler Zusammenschluss, das beruht auf viel inhaltlichem Austausch und Auseinandersetzung.“ (EP-Koordination)

Was bleibt?

Für die Teilnehmer/innen an den Maßnahmen der Teilprojekte der Entwicklungspartnerschaft Integra.net sind die beschriebenen Ergebnisse und Erfolge lebensgeschichtlich von Bestand. Darüber hinaus mündet die Arbeit der EP in eine Reihe von Produkten, die die gemachten Erfahrungen mit der Zielgruppe sowie mit den eingesetzten Methoden, Ansätzen und Instrumenten zusammenfassen und für ein horizontales wie auch vertikales Mainstreaming aufbereiten. Diese Produkte werden im Anhang in einer Produkte-Liste im Einzelnen beschrieben.

Von Bestand bleibt jedoch auch die Wirkung der Projekte auf die einzelnen Bildungs- und Projektträger der Maßnahmen, die sich durch die Arbeit und die Erfahrungen der Teilprojekte für die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund geöffnet bzw. ihre Ansätze in dieser Richtung weiterentwickelt und weiterdifferenziert haben.

„Das Projekt hat nicht nur die Arbeit der Projekte verändert und weiterentwickelt, es hat auch den jeweiligen Bildungsträger verändert. Was es braucht, um erfolgreich Migranten zu integrieren, ist jetzt auch institutionell klarer, das Thema ist auf diese Weise auch bei großen Trägern angekommen.“ (EP Koordination)

„Wir haben das Thema jetzt in der Führungsebene so verankert, dass wir sagen, wir müssen einen Spezialisten für migrationspezifisches Fallmanagement einrichten, der das Thema in der Organisation verstetigt. Die Erkenntnis ist jetzt da und das ist ein Riesenerfolg. Am Anfang hat man hier im Haus gesagt, was macht ihr da für komische Sachen und es wurde eher belächelt. Das ist jetzt anders. Und auch auf der operativen Ebene hat das Teilprojekt sicherlich etwas erreicht. Bei den Sitzungen, die wir regelmäßig alle 4 Wochen haben, bei denen alle Fallmanager zusammen kommen, oder auch durch persönliche Ansprache und Kontakte im Haus wurden von den Projektmitarbeiterinnen viel Aufklärungsarbeit geleistet. Teilweise wurden sie auch als Sachverständige zu Beratungsproblemen hinzugeholt und haben dabei direkten Einfluss genommen. Das hat sich auch auf das Haus ausgewirkt. Das wird auch erhalten bleiben, denn die Maßnahmen sind auch strukturell verändert worden, um eine bessere Zuweisung und eine andere Leistungsbeschreibung für die Angebote zu haben.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektleitung)

„Es ist als ein Erfolg des Projekts zu werten, dass das IHK-Bildungshaus als Einrichtung der Industrie- und Handelskammer die speziellen Problemstellungen der Gruppe „Migranten/innen“ bei der Qualifizierung und Vermittlung aufgegriffen und sichtbar gemacht und in ein Qualifizierungskonzept umgesetzt hat. Die Akzeptanz bei den Trainer/innen des IHK-Bildungshauses für eine Qualifizierungsmaßnahme speziell für Migranten/innen mit vergleichsweise schlechten Lehrgangsvoraussetzungen hat sich nach anfänglicher Skepsis sehr positiv entwickelt. Die Lehrkräfte, die solche Maßnahmen noch nicht durchgeführt hatten und anfangs sehr negativ eingestellt waren, sind zum heutigen Zeitpunkt von der Qualifizierungsfähigkeit der Zielgruppe mit dem erprobten Konzept überzeugt. Dass nach 2 Jahren diese Zielgruppe als selbstverständliche Teilnehmergruppe im Haus wahrgenommen wird, ist ein großer Erfolg, weil wir uns dieser Zielgruppe noch nie zugewandt haben. Da hat sich die Institution sehr geöffnet und dies bildet auch die Voraussetzung für weitere Angebote an die Agentur für Arbeit und an Beschäftigungsgesellschaften mit dem Ziel, das Lehrgangskonzept als Regelangebot weiterzuführen.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

„Was hier im Rahmen des Projekts gemacht wurde, kann zum Teil weiterlaufen im Rahmen des Mehrgenerationenhauses, weil das ist schon zu Laufzeiten des Projekts ineinander übergegangen, es ist auf einem natürlichem Wege weitergewachsen und die Struktur des Mehrgenerationenhauses bietet Perspektiven einer Kontinuität. Dadurch, dass das Projekt im Haus und im Stadtteil sehr verknüpft und vernetzt ist, hat es eine breitere Perspektive. Ohne die Struktur des Mehrgenerationenhauses ginge es jedoch nicht.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord).

„Im Rahmen des Projekts haben wir auch das Beratungszentrum als solches interkulturell geöffnet. Es wurden hierzu Schulungen durchgeführt, die das ganze Haus mit einbezogen haben. Wir sind jetzt auch nach außen hin bekannt und werden offiziell auch wahrgenommen als Gründungszentrum für alle Nationen. Das ist auf alle Fälle ein bleibendes Ergebnis des Projekts.“ (TP Start ups, Projektleitung)

Zukunftsperspektiven

Die Entwicklungspartnerschaft Integra.net plant, auch nach Projektende in etwas modifizierter Besetzung zusammenzuarbeiten. Fünf Teilprojekte aus München, Apolda und Frankfurt planen, sich weiterhin zu vernetzen und einen gemeinsamen Gesamtansatz für die Zukunft zu entwickeln.

Das Teilprojekt Global Competences will sich zukünftig mit der Entwicklungspartnerschaft Migra.net vernetzen. Sie möchten eine Informations-Agentur aufbauen, die als Ansprechpartner für Fragen der Anerkennung dient für alle Ebenen, für Migrantenorganisationen und Betroffene genauso wie für Unternehmen und Behörden, und die systematisch daran arbeitet, den nötigen Reformprozess in Bezug auf die Anerkennung ausländischer Abschlüsse als Teil der Integrationspolitik Deutschlands voranzubringen.

Das Teilprojekt Kompetenz Pass plant, die Arbeit vor allem regional zu vertiefen und voranzubringen und in der weiteren Arbeit auf den guten Erfahrungen aufzubauen, die mit dem im Teilprojekt entwickelten Qualifizierungsansatz gemacht wurden.

„Wir können nachweisen, dass die Vermittlungsquote mit dem Ansatz Qualifizierung plus Coaching, Praktikum und Nachbetreuung steigt, und werden bei zukünftigen Ausschreibungen diesen Ansatz als Komplettpaket anbieten. Insofern sind wir konzeptionell mit diesem Projekt einen großen Schritt weitergekommen, denn das Ziel - Vermittlung in Arbeit - wird mit diesem Ansatz weit mehr erreicht als früher. Mit unserer Vermittlungsquote kann man wirklich auch argumentieren.“ (TP Kompetenz-Pass, Stuttgart)

Auch das TP Migrationspezifisches Fallmanagement will sich in Zukunft vor allem auf die eigene Region konzentrieren. Dabei sind allerdings auch regionale Kooperationen mit anderen Projekten, wie z.B. im Fall der Verknüpfung von Sprachmaßnahmen mit dem Arbeitsmarkt Fitness Training eingeplant und der im Projektverlauf entwickelte

innovative Kurs „Kompetenzen zeigen - Sprache lernen“ soll mit Hilfe von Landesmitteln auch fortgeführt und verstetigt werden.

Integra.net will die Koordination des bundesweiten Facharbeitskreises Qualifizierung weiterhin übernehmen, allerdings in anderer Zusammensetzung. Die Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Experten sowie die Öffentlichkeitsarbeit soll einen stärkeren Stellenwert erhalten und es sollen, so weit wie möglich, auch Vertreter/innen von Entscheidungsträgern und Regeleinrichtungen mit in die Arbeit des Facharbeitskreises einbezogen werden.

„Die zweite Runde wird anders angefasst. In der ersten Runde haben die Teilprojekte ihre Projekte entwickelt und man hat geschaut, was sich daraus als Ganzes ergibt. Jetzt wird ein Gesamtkonzept erstellt, in denen die notwendigen Entwicklungen dargestellt werden, und danach werden die Arbeitsschritte und Zuständigkeiten zwischen den TPen festgeschrieben. Das ist ein Vernetzungserfolg, dass das jetzt so möglich ist.“ (EP Leitung)

5.2. Bewertung im Kontext der EQUAL-Ziele

In diesem Abschnitt werden die Erfahrungen der Teilprojekte in Bezug gesetzt zu den Querschnittszielen des EQUAL-Programms und es werden die hierfür relevanten Aspekte dargestellt und bewertet.

Innovation

Der in den vorherigen Kapiteln dargestellte Zuschnitt der in diesem Projekt entwickelten Methoden und Maßnahmen auf die Zielgruppe der Migranten/innen ist für viele beteiligten Träger in sich bereits als innovativer Prozess zu betrachten, da mit der Teilnahme an dem EQUAL-Projekt diese Zielgruppe vielfach zum ersten Mal angesprochen wurde und die Maßnahmen auf den Abbau zielgruppenspezifischer Hürden abgestellt wurden. In diesem Abschnitt werden primär die Aspekte herausgearbeitet, die darüber hinaus in der Migrationsarbeit als innovativ gelten können.

Ressourcenorientierung

Kerninnovation der EP wie auch des Netzwerks IQ insgesamt stellt der ressourcenorientierte Ansatz dar, bei dem es darum geht, an den Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund anzuknüpfen und diese sowohl für die Migranten/innen selber als auch für die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Akteure sichtbar und umsetzbar zu machen. Dieser Ansatz wurde in allen TPen mit unterschiedlichen Schwerpunkten verfolgt, wobei Kompetenzfeststellungsverfahren eine zentrale Rolle einnahmen. Dabei wurde auf vorhandenen Instrumenten aufgebaut sowie diese gezielt weiterentwickelt.⁵

Mit der Kompetenzfeststellung werden mehrere Ebenen abgedeckt. Es entfaltet als Empowerment-Instrument eine enorme Kraft, um Teilnehmer/innen zu öffnen und zu motivieren, denn sie erfahren, dass sie etwas können und dass sie etwas wert sind. In der Beratungsarbeit hat es eine Orientierungsfunktion zu sondieren und zu empfehlen, welche Wege sinnvollerweise eingeschlagen werden können. In Qualifizierungsmaßnahmen dient es einerseits als Selektionsinstrument, um die richtige Auswahl an Teilnehmenden zu treffen, und gegenüber Betrieben zeigt es sich als gutes Matching-Tool, um die richtigen Bewerber/innen in den Firmen an die richtigen Stellen zu vermitteln.

„Der Ressourcenansatz ist sehr positiv zu bewerten, denn wer aus anderen Ländern kommt, bringt auch viel Basiswissen aus anderen Ländern mit. Diese Teilnehmer wissen, es geht in anderen Teilen der Welt ein bisschen anders zu als hier in Deutschland. Das muss dann noch entsprechend fachspezifisch ausgebaut werden, aber dieses Wissen ist für Exportstrategien sehr wertvoll, die Konsumgewohnheiten in anderen Ländern zu kennen, zu wissen, wie das Design ausschauen muss, solches Wissen spielt für das Marketing eine große Rolle.“ (TP Diversity Management, Dozent)

„Beim Profiling wird die Aufmerksamkeit auf die vorhandenen Kompetenzen gerichtet, das wirkt selbstbewusstseinssteigernd und hilft auch bei Bewerbungen.“

⁵ Als Basisinstrument diente in vielen TPen das von den **anakonde** Autoren Erler und Jaeckel entwickelte Instrument: „Kompetenzbilanz für Migranten/innen: Checkliste zum Einschätzen der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten, München 2003, siehe www.anakonde.de

Worte wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, müssen sie kennen und auch im Vorstellungsgespräch benutzen. Im Prozess der Kompetenzbilanzierung muss man ihnen das an Hand der eigenen Lebenserfahrungen zum Teil länger erklären, aber wenn sie es dann auch verstanden haben, dann können sie es auch einsetzen. Wir studieren ja auch zusammen Anzeigen, und da müssen sie solche Worte kennen und verstehen.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Dozent)

„Eine Orientierung an den vorhandenen Kompetenzen, darauf achten wir während des ganzen Kurses. Dazu gehören auch Dinge wie Risikofreudigkeit oder geistige Flexibilität. In Deutschland neigen wir dazu, alles durchzuplanen und kommen ganz durcheinander, wenn etwas dazwischenkommt. In anderen Kulturen wird oft viel mehr improvisiert. Das ist auch eine Kompetenz. Die Kompetenzermittlung fördert Dinge zutage, die sonst einfach untergehen, die aber bei einer Bewerbung ausschlaggebend sein können. Das kommt aus dem Lebenslauf, wie wir ihn klassischer Weise machen, einfach nicht raus, denn viele würden manche Fähigkeiten gar nicht erwähnen. Der Zwang, sie in diesem Raster anzugeben und auch zu ermitteln, ist sehr hilfreich.“ (TP Kompetenz Pass, Dozentin)

„Die Qualifikation alleine ist es nicht. Sie muss eingebettet sein in eine persönliche Disposition. Die Person und die Qualifikation müssen kongruent sein, sonst ist es mit der Integration auf dem Arbeitsmarkt schwierig. Es braucht Methoden und Module, die das hergeben, die diese Kongruenz herstellen. Wenn ich als Person mir meiner Fähigkeiten bewusst bin und sie als Persönlichkeit auch anwenden und ausschöpfen kann, keine Hemmnisse habe in mir und auch in meinen persönlichen Systemen, in meiner Kultur, in meiner Familie, dann bin ich erfolgreich, dann kann ich den Schatz in mir heben. Denn wenn ich ihn selber nicht kenne und heben kann, kann ihn auch keiner finden. Beide Dinge müssen zusammenkommen. Das, was die Teilnehmer und Teilnehmerinnen können, auch rein fachlich gesehen, muss mit ihrer Motivation und ihrem Selbstbewusstsein auch übereinstimmen. Es handelt sich hier um ein viel komplexeres Verständnis von Profiling. Die Methoden in diesem Kurs sind dazu geeignet, hier die persönlichen Schätze zu heben und sie für den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zugänglich zu machen.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Projektleitung)

Die Orientierung an Kompetenzen wurde auch als Instrument gegenüber Arbeitgeber/innen wirksam eingesetzt.

„Der Kompetenz Pass gibt dem Personaler eine gute Orientierung und er weiß auch, dass wir durch die Qualifizierung den jeweiligen Kandidaten gut kennen und wenn wir die Kompetenzen bestätigen, hat das auch einen gewissen Wert. Das wird im Kompetenz Pass auch genauer herausgearbeitet, als es im Lebenslauf herausgearbeitet werden kann. Und man liest auch oft einfach drüber im Lebenslauf.“ (TP Kompetenz Pass, Dozentin)

Im TP Migrationspezifisches Fallmanagement wurde in der Maßnahme „Kompetenzen zeigen – Sprache lernen“ der ressourcenorientierte Ansatz auch auf Sprachlernen

angewandt und verankert, was sich sehr positiv auf Motivation und Lernerfolg der Teilnehmer/innen ausgewirkt hat.

„Neben dem Gewinn, den diese Methode bringt, um Deutsch zu lernen, kann dies auch die Basis sein für eine berufliche Qualifizierung, die die Teilnehmerinnen dann anschließen. Grundsätzlich geht es darum, von schulischen Maßnahmen wegzukommen und die Leute dort abzuholen, wo sie stehen. Sie haben schon im Leben gestanden. Bei diesem Ansatz werden sie mit ihren Lebenserfahrungen wahr- und ernst genommen. (TP Migrantenspezifisches Fallmanagement, Dozentin)

Innovative Sprachkurse

Das Beherrschen der deutschen Sprache sowohl mündlich als auch in Schriftform ist für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund von zentraler Bedeutung, wenn nicht sogar die wichtigste Voraussetzung überhaupt. Gleichzeitig machten die TPe vielfach die Erfahrung, dass mit dieser Voraussetzung bei einem Großteil der Teilnehmer/innen nicht gerechnet werden kann, auch wenn sie schon länger in Deutschland leben. Die sprachlichen Fähigkeiten von arbeitslosen Migranten/innen sind oft trotz vorheriger Absolvierung von Sprach- und Integrationskursen nicht ausreichend, um auf dem Arbeitsmarkt als beschäftigungsfähig zu gelten.

In vielen Teilprojekten wurden daher sprachliche Qualifizierungen als Teil der Maßnahmen integriert und mit Anwendungsfeldern verknüpft. Hierbei wird gezielt auf festgestellte Lücken eingegangen und es wird vor allem der Bezug zur beruflichen Praxis hergestellt. Dadurch wird die Chance auf nachhaltiges Sprachlernen erheblich gesteigert, während gleichzeitig die berufliche Vermittelbarkeit erhöht wird.

Bei den Kursen „Arbeit und Lernen“ des TP Migrationspezifisches Fallmanagement wurde Sprachförderung direkt in die Betriebe hinein verlagert und in betriebliche Praktika integriert. Bei der Qualifizierungsmaßnahme des TP Diversity Management wurde Sprachförderung als integrierter Teil des fachlichen Unterrichts eingebaut und in den TPen Kompetenzzentrum München Nord und Start ups wurden Sprachkenntnisse mit Blick auf berufsbezogene Themen vermittelt und erweitert.

„Wir verknüpfen Sprachkurse mit Arbeiten und das jeweilige Tun wird sprachlich parallel auf Deutsch reflektiert. So wird die Erfahrung eingeübt, sich bei der Arbeit ausdrücken zu lernen. Unser Anspruch ist eine auf das Berufsleben und den Arbeitsmarkt orientierte Sprache.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektleitung)

„Man muss die Kursteilnehmer zwingen zu sprechen. Eine Sprache lernt man nur über Sprechen. Daher wird im PC-Kurs nicht nur am Computer gearbeitet, sondern die Teilnehmer werden dazu angeleitet, die Vorgänge dabei laut zu beschreiben und dabei ganze Sätze zu bilden: Ich habe mit der Maus auf das Symbol „Kopieren“ geklickt. Das ist der wirkungsvollste Weg, eine Sprache zu lernen.“ (TP Diversity Management, Dozent)

„Das Sprachtraining ist auch eine Innovation. Es geht häufig nicht nur um das richtige grammatikalische Verständnis, sondern darum, dass die Aussprache verständlich sein muss. Vor allem im Zusammenhang mit Bewerbungen und im Berufsalltag kann dies sehr entscheidend sein. Wir hatten hierbei ein Schlüsselerlebnis, am Telefon hat eine Teilnehmerin von einem Formular gesprochen und am anderen Ende wurde immer Frau Müller verstanden. Da haben wir die Konsequenz gezogen und das Sprachtraining als zusätzliches Angebot aufgenommen.“ (TP Kompetenzzentrum München, Projektkoordination)

„Wenn ich einen typischen Aussiedler im mittleren Alter betrachte, der lernt nicht mehr über Kurs und Grammatik. Da muss man das Hörverständnis ausbauen, der muss sich trauen, einfach zu sprechen, da braucht es Praxis. Da müssen Anwendungsfelder hergestellt werden, in den Qualifizierungsmaßnahmen selber und durch Praktika.“ (TP Diversity Management, Strategischer Partner)

Interkulturelles Qualitätsmanagement

Bei der Durchsicht eingeführter und breit genutzter Instrumentarien und Verfahren zum Qualitätsmanagement wird deutlich, dass sie vielfach nicht passgenau genug sind für die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund. Das TP Kompetenzzentrum München Nord geht mit der Erarbeitung von Qualitätsstandards für interkulturelles Qualitätsmanagement neue Wege und hat ein auf diesem Gebiet innovatives Instrument erstellt (siehe Produkte-Liste im Anhang) mit großem Wirkungspotential auf Prozesse der interkulturellen Öffnung der Regelpraxis und der Regelinstitutionen.

Auch beim TP Start ups wurden nicht nur die Projektmitarbeiter/innen, sondern die gesamte Einrichtung interkulturell geschult, um die eigene Arbeit auf interkulturelle Sensibilität zu überprüfen.

„Es ist ja nicht nur wichtig, dass die Berater interkulturelle Kompetenzen haben. Wie jemand an der Rezeption empfangen wird, spielt auch eine Rolle. Wenn da jemand sitzt mit Berührungsängsten vor Menschen mit einer anderen Hautfarbe oder nicht in der Lage ist, jemandem mit schlechten Deutschkenntnissen respektvoll und einfühlend entgegenzutreten, macht es auch keinen Sinn. Deswegen wurde bei uns das ganze Haus interkulturell geschult.“ (TP Start ups, Projektleitung)

„Wie die Beratungssituation gestaltet ist, ob es eher steif und einschüchternd wirkt wie auf einem Amt oder eher einladend und entspannt eingerichtet ist wie in einer Teestube, das sind ganz wichtige Signale, die sich enorm auswirken können auf den Zugang zur Zielgruppe, auf die Offenheit des Gesprächs und auf den Aufbau einer Vertrauensbeziehung.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination)

Anerkennung vorhandener Qualifikationen

Das TP Global Competences leistet wie bereits beschrieben in der Frage der Anerkennung ausländischer Qualifikationen Pionierarbeit. Allein das Zusammentragen der Informationen über die herrschende Praxis in Deutschland kann als Innovation gewertet werden, da es bislang noch nie systematisch gemacht wurde, und die

Forschungs- und Datenlage hierzu völlig brach liegt. Ein Verdienst des TP ist es, die gemäß herrschender EU Richtlinien unzulässige Lage in dieser Frage in Deutschland zu dokumentieren und sichtbar zu machen. Darüber hinaus wurde im TP aber auch konzeptionell innovativ gearbeitet, indem Überlegungen und Empfehlungen für eine Verbesserung der Integrationspolitik in dieser Frage aufbauend auf der herrschenden Gesetzeslage ausgearbeitet wurden,

„Im Berichtsmonat Oktober 2006 betrug der Anteil der arbeitslosen Ausländer ohne abgeschlossene Berufsausbildung über 70%. Dabei muss beachtet werden, dass die BA bzw. ihre Arbeitsvermittler in Agenturen und ARGE n nur deutsche abgeschlossene Berufsausbildungen in ihre Daten aufnehmen. Das 2005 eingeführte Softwaresystem VerBIS sieht keine Kategorisierung für ausländische Abschlüsse vor – einzige Ausnahme ist die Anerkennung des Abschlusses in Deutschland. Wer sich als im Herkunftsland qualifizierter Ausländer arbeitslos meldet, wird dequalifiziert. Er wird in der Regel in die Kategorie „Ungelernter“ aufgenommen, auch wenn akademische Abschlüsse vorliegen. Das elektronische Profiling bietet keine Möglichkeit, um ausländische Abschlüsse abzurufen – damit bleibt auch eine Abfrage unmöglich, gezielte Weiterbildung ist so ausgeschlossen. „Ihr Zeugnis ist hier nichts wert“ ist ein Satz, von dem viele Zuwanderer berichten.“ (TP Global Competences, Forschungsbericht)

Im Forschungsbericht des TP werden 10 Handlungsempfehlungen zusammengefasst und argumentativ untermauert.

- ❖ Berufliche Anerkennung sollte ein verbindlicher Bestandteil der deutschen Integrationspolitik werden.
- ❖ Die Anerkennungsinstrumente sollten um informelle Gutachten erweitert und jedem qualifizierten Zuwanderer angeboten werden.
- ❖ EU-Anerkennungsstandards sollten auch für Drittstaatsangehörige und Drittlandsdiplome angewendet werden.
- ❖ Der Ratifizierung der Lissabonner Anerkennungskonvention (LRC) sollte eine umfassende Umsetzung folgen.
- ❖ Die nationale Gutachterstelle sollte personell und finanziell in die Lage versetzt werden, ihrem Auftrag zu genügen.
- ❖ Die bestehenden Informationssysteme zur Anerkennung sollten erweitert werden.
- ❖ Beratungsangebote zur Anerkennung für Zuwanderer und Arbeitgeber sollten geschaffen werden.
- ❖ Arbeitsvermittler und Migrationserstberater sollten anerkennungsspezifisch geschult und beraten werden.
- ❖ Die Bundesagentur für Arbeit sollte ihre Profilinginstrumente für ausländische Qualifikationen anpassen.

- ❖ Anpassungsqualifizierungen sollten durch Investitionen in die Arbeitsmarktintegration Standard werden

Gender Mainstreaming

Bei Gender Mainstreaming handelt es sich um ein Schwerpunktthema der Entwicklungspartnerschaft Integra.net und in der Mehrheit der TPe wurde auf geschlechtsspezifische Chancengleichheit geachtet. Auch im Stellenplan ist bei den TPen weitgehend eine paritätische Genderbesetzung zu konstatieren.

Dieses EQUAL-Querschnittsziel wird schwerpunktmäßig verfolgt durch den Abbau von Zugangsbarrieren in Form von Anpassung der Beratungs- und Kurszeiten an die Lebensumstände der weiblichen Zielgruppe, der Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten sowie durch niederschwellige Zugänge im Stadtteil. Die Bedeutung des Themas Kinderbetreuung wurde im Projektverlauf zunehmend stärker thematisiert, konnte aber nicht in allen Fällen umgesetzt werden.

In manchen Fällen, jedoch keinesfalls in allen, erweist sich das Angebot von reinen Frauenkursen als wichtig für den Zugang zu Migrantinnen. Für die Gruppe der Migrantinnen, die ohne Ausbildung und zum Teil ohne Arbeitserfahrung nach Deutschland kommen, spielt der soziale Nahraum als Aktivitätsfeld und Ort der Integration eine wichtige Rolle. Hier erweist es sich als wichtig, der Integration in den Arbeitsmarkt einen sozialen Gestaltungsraum vorzuschalten, in dem erste Teil- und Zwischenschritte der Integration ermöglicht werden können.

„Das ziehen wir konsequent durch, die Geschäftsführung, die Projektleitungsebene, Trainer und Trainerinnen, auf allen Ebenen wird auf Parität geachtet. Auch bei der Erstberatung wird auf geschlechtsspezifische Bedürfnisse geschaut und zum Beispiel auf Teilzeitgründung oder auf frauenspezifische Beratungsangebote hingewiesen. Wir schauen da sehr genau hin, will der oder diejenige von einem Mann oder von einer Frau beraten werden.“ (TP Start ups, Projektleitung)

„Dass die Kurse kostenlos sind, dass sie halbtags angeboten werden, dass Kinderbetreuung dabei ist, und dass die Angebote wohnungsnah oder zumindest leicht erreichbar angeboten werden, das sind wesentliche Bedingungen für diese Zielgruppe. Ab der Mittagszeit sind die Frauen meist nicht mehr verfügbar, weil dann die häuslichen Verpflichtungen anstehen. Qualifizierungsmaßnahmen müssen sich an solch einen Tagesrhythmus anpassen. (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination)

„Die Vermittlung in Arbeit ist langfristig das Ziel. Aber wir beginnen erst mal viel weiter unten. Bei diesen Frauen muss erst noch viel geschehen, bis sie den Schritt in den Arbeitsmarkt machen können. In den verschiedenen Aktivitäten hier im Mütterzentrum machen sie erste Erfahrungen, das ist zwar nicht gleich ein Arbeitsplatz aber es sind wichtige Zwischenschritte. Wenn der Schritt zu groß ist, passiert er nicht. Wenn man aber Zwischenschritte schafft, kann das langfristig dahin führen, den Einstieg muss man aber niedrigschwelliger gestalten. Wenn die Frauen im Mütterzentrum eine Tauschbörse organisieren, das ist auch Integration. Es findet ja auch eine soziale Integration statt, und dass sie sich ein bisschen freier in Deutschland bewegen.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination)

„Durch die interkulturelle Zusammensetzung können gemischte Kurse beim Genderansatz sehr wirksam sein, weil Geschlechtsrollenbilder so eine wichtige Rolle spielen und sich zwischen den Herkunftsländern sehr unterscheiden. Dadurch ergeben sich untereinander anregende Gespräche. Z.B. hatten wir neulich die Situation, dass eine türkische Frau sich nicht auf eine Ganztagsstelle bewerben wollte, obwohl der Mann arbeitslos ist und die Kinder betreuen könnte, weil sie ihm das nicht zumuten wollte. Für sie war es eine sehr interessante Erfahrung, als ein russischer Teilnehmer meinte, das könne er nicht verstehen, für ihn wäre das kein Problem, die Kinderbetreuung zu übernehmen, wenn seine Frau die besseren Berufschancen hätte. Wenn das ein Mann sagt und ein anderer Migrant dazu, hat das ein stärkeres Gewicht.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Dozentin)

„Dass es im Sprachkurs nur Frauen sind, das hat mir gut gefallen. Im gemischten Kurs bin ich mehr nervös, weil die Männer sitzen da. (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Teilnehmerin)

Durch die Möglichkeit im Rahmen des EQUAL-Projekts Maßnahmen kostenlos anzubieten, werden in den verschiedenen TPen auch Migrantinnen erreicht, die nicht arbeitslos gemeldet sind, in keinem Leistungsbezug stehen und durch Angebote der Arbeitsvermittlung und der Berufsberatung wenig erreicht werden.

„Viele Frauen melden sich nicht arbeitslos und stehen nicht im Leistungsbezug, zeigen aber großes Potential zur Existenzgründung. Dieses Potential geht der Wirtschaft verloren, ohne solche Projekte wie EQUAL, in denen es möglich ist, kostenlose Beratungsleistungen anzubieten.“ (TP Start ups, Projektleitung)

Auf EP-Ebene wurde Gender Mainstreaming durch die Einrichtung einer TP-übergreifenden Arbeitsgruppe systematisch bearbeitet und ein Handbuch mit Handlungsempfehlungen zu diesem Thema erstellt (siehe Produkte-Liste im Anhang).

Ein wichtiger Aspekt des Gender Mainstreaming betrifft die Wahrnehmung und Einbeziehung der Schlüsselrolle von Frauen in der Integration von Migrantenfamilien.

„Frauen sind wichtige Multiplikatorinnen in der Familie. Bei den Frauen läuft viel zusammen, auch was Entscheidungen über Schule und Ausbildungswege angeht. Wenn die Mütter die Parameter der deutschen Kultur und Gesellschaft verstehen, dann können sie es auch ihren Kindern weitergeben.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination)

„Die Frauen geben die Dinge stärker auch an andere weiter, sei es in der eigenen Familie oder mit Initiativen, wie z.B. die Selbsthilfegruppe im Krankenhaus oder das Beispiel der Teilnehmerin, die bei sich in der Nachbarschaft einen Deutsch-Sprech-Kaffeeklatsch anbieten will, um Deutsch zu üben. Sie entwickeln viel mehr Ideen, was sie mit den Dingen, die sie erfahren und lernen, anfangen könnten. Die Frauen sind auch schneller dabei, es den Nachbarinnen zu erzählen als die Männer. Sie spielen als Multiplikatorinnen eine wichtige Rolle.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

„Für mich ist schön, dass ich mein Kind hier mitnehmen kann. Ich unterstütze es, dass er Kontakt zu den anderen Kindern hat, denn er lernt dabei Vieles. Und im Kommunikationstraining üben wir auch gemeinsam, Deutsch zu sprechen und lernen Dinge aus Deutschland kennen. Und auch mein Mann findet es gut hier. Ich kann ihm Dinge erzählen, die er nicht weiß.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Teilnehmerin)

Zu einer geschlechtsrollensensiblen Arbeit mit Migranten/innen gehört es auch, Familienfragen in der Arbeit nicht auszuklammern, denn sie spielen für beide Geschlechter eine zentrale Rolle.

„Für viele Teilnehmerinnen geht es nicht nur um berufliche Fragen, sondern es entwickelt sich oft dahin, das ganze Leben neu zu sortieren. In dem Moment, wo das Selbstbewusstsein gestärkt ist, ergeben sich Perspektivverschiebungen, die auch zu familialen Veränderungen führen, und es braucht auch für diesen Bereich eine Unterstützung im Sinne eines „Change Managements“, denn das familiäre System muss Schritt halten und mitwachsen.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Projektkoordination)

„Wenn Sie Migrantinnen fördern, greifen Sie in die Familie ein und sind abhängig davon, wie das System das mitträgt. Wenn Sie männliche Migranten fördern, die müssen daheim in der Regel nichts aushandeln, da ist der Autonomiespielraum wesentlich größer. Deswegen ist das Thema Familie immer ein wichtiges Thema, um die Frauen in diesen Prozessen zu begleiten, aber im Grunde genommen auch bei den Männern. Dass da auch eine Art Ich-Stärkung stattfindet, dass sie sich weniger bedroht fühlen von Veränderungen in den Geschlechtsrollen und Integrationsschritte in dieser Frage mittragen können. Wenn man von der Individualförderung ernsthaft weggeht und die Bedarfsgemeinschaften fördert, dann muss man eigentlich parallel mit beiden Eheleuten arbeiten und das ganze familiäre System stärken. Mit den Bildungsträgern müsste man ein vernetztes Konzept entwickeln, das ein Hineinwachsen in ein anderes Geschlechtsrollenkonzept für beide Geschlechter beinhaltet, dass man auch bei Männern nicht nur die Berufsintegration sieht, sondern einen ganzheitlichen Ansatz entwickelt. Bei Frauen geht es darum, das Selbstbewusstsein aufzubauen, bei Männern die Bedrohung abzubauen, dass sie lernen mit ihren Ängsten umzugehen, dass sie gezeigt bekommen, was für positive Effekte das haben kann, auch für das Familiensystem. Damit man durch Integrationsarbeit nicht die Familie sprengt. Berufliche Integration kann man von Familienintegration nicht trennen. (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Dozentin)

Empowerment

Empowerment wird in der EP verstanden als Förderung der Selbstkompetenz, der Selbstbemächtigung und Eigenverantwortung und eines selbstbestimmten und unabhängigen Lebens. Eine wichtige Rolle spielen dabei auch die Stärkung des Selbstbewusstseins sowie vorhandener Potentiale und der Teilhabe von Migranten/innen an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen.

Insgesamt kann man das Instrument der Kompetenzbilanzierung als Empowerment-Ansatz einordnen, insofern damit eine handlungsorientierte Wahrnehmung und ein Selbstbewusstsein von Migranten/innen von den eigenen Potentialen und Stärken unterstützt wird. Ebenso enthalten die Coaching- und Mentoring-Ansätze, wie sie in allen Teilprojekten entwickelt werden, Elemente des Empowerments im Sinne der Ich-Stärkung und der Aktivierung.

„Da sind einige im Lehrgang, die sich schon sehr bedankt haben, dass sie wieder Mut und Motivation gefunden haben, aktiv zu werden und das eigene Leben in die Hand zu nehmen. Die Kompetenzbilanzierung ermöglicht einen wertschätzenden Umgang mit der eigenen Biographie. Dass das in der Aufnahmegesellschaft überhaupt jemanden interessiert, das hat überrascht und enorm motiviert.“ (TP Kompetenz Pass, Dozent)

„Die Art, in der im Kurs gearbeitet wurde, war auf Empowerment gerichtet, dass danach eine ganz andere Handlungsfähigkeit da ist. Selbst wenn nicht gleich ein Arbeitsplatz erreicht wurde, dass die Menschen das Selbstvertrauen haben, dass sie ihren Weg machen werden. Das geschieht durch viele Dinge. Dazu tragen z.B. die regelmäßigen Lernreflexionen und Lernkontrollen auch bei, in denen man solide validiert wird und erfahren kann, man ist besser geworden als vorher. Oder auch das Feedback von den Dozenten oder dem Praktikumsbetreuer. Es entsteht dadurch einfach eine Wahrnehmung, es kann sich was verändern, ich kann was, das kann ich nachweisen, ich kann den Prozess in mir sehen. Das steuert gegen einen Defätismus: es passiert ja doch nichts. Dadurch wird der eigene Handlungswille gestärkt.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)

Auch zum Thema Empowerment wurde eine TP-übergreifende Arbeitsgruppe gebildet, die einen Leitfaden für Träger von Bildungs- und Integrationsmaßnahmen für Migranten/innen entwickelt hat. Der Leitfaden dient dazu, Maßnahme- und Projekträger zu unterstützen, ihre Umsetzungskonzepte hinsichtlich des Vorhandenseins von Elementen des Empowerment zu überprüfen (siehe Produkteliste im Anhang).

Die Fähigkeit zu vermitteln, sich in der deutschen Umgebung und Kultur zu orientieren und zurechtzufinden, wird auch mit Empowerment in Zusammenhang gebracht und als wichtiges Element in z.B. Sprachkursen integriert.

„Bei einem Sprachkurs geht es nicht nur um Grammatik, sondern es gibt hierbei die Möglichkeit, den Menschen hier in unserem Land eine Orientierung zu vermitteln und damit eine Stimme. Sprachkurs kann Empowerment sein und den Menschen befähigen, im Aufnahmeland sich zu beteiligen. Dazu gehört auch, dass die Teilnehmer die Umgebung und die Region kennen lernen, um sich nicht fremd zu fühlen und einen größeren Handlungsradius zu entwickeln. Um sich integriert zu fühlen ist es auch wichtig, an Aktivitäten der Region teilzunehmen. Das stärkt auch die Sicherheit, mit der man sich in der Umgebung bewegt. Deswegen werden solche Elemente auch mit in die Kurse eingebaut.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Dozentin)

„Für mich ist es wichtig die deutsche Kultur kennen zu lernen, wie sie wirklich ist, und nicht wie die Vorurteile darüber sind von meinem Land oder meiner Kultur. Wenn wir die deutsche Kultur wirklich kennen lernen, dann kann man die Dinge auch richtig einordnen. Und dann können wir auch unseren Kindern mehr Orientierung geben. Wenn die Kinder Probleme haben, dann kann man das nicht einfach pauschal, wie manch ein Landsmann es tut, auf die deutsche Kultur schieben, es kann auch sein, dass wir sie eben nicht richtig beraten und ihnen hier nicht genügend zur Seite

stehen, sich zurechtzufinden in beiden Kulturen. Wenn man selber keine Ahnung oder falsche Vorstellungen hat, dann kann man die Kinder nicht richtig beraten oder den richtigen Weg für sie finden. Das finde ich hier gut, dass wir über viele Aspekte der deutschen Kultur während des Sprachkurses sprechen und dass wir auch Dinge unternehmen, um die Umgebung besser kennen zu lernen.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Teilnehmerin)

Obwohl es sich bei dem Großteil der Projekte um Einzelfallförderung handelt, wird auch die Perspektive der Stärkung der kollektiven Handlungsfähigkeit mit in den Blick genommen, z.B. durch die Öffnung der Einrichtungen zu Begegnungsstätten oder das Herstellen von Begegnungsplattformen im Internet oder durch Netzwerkauktionen.

„Durch die Möglichkeit, sich weiterhin im Mütterzentrum zu treffen, passiert auch eine Gruppenbildung, sie treffen sich weiterhin und unternehmen etwas zusammen, auch mit den Kindern. Sie unterstützen sich gegenseitig, vergrößern ihre sozialen Kontakte und der Handlungsradius erweitert sich. Sie sind hinterher weniger isoliert und haben sich auch, wenn der Kurs selber vorbei ist, mehr Chancen und Gelegenheiten aufgebaut.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination)

„Sie sind auch als Gruppe gewachsen. Sie haben Fahrgemeinschaften untereinander gebildet, haben sich die Vokabeln im Auto abgefragt, und haben auch Prozesse in den Familien durchdekliniert, dass die Familie auch bereit ist, umzuziehen, wenn sie irgendwo eine Arbeit bekommen. Durch den Austausch und die Unterstützung untereinander ist auch viel ringsum geklärt worden. Wenn man sich beruflich integrieren will, da hängt auch viel soziales Leben mit dran. Das muss auch vorher geklärt werden, um die Chancen zu erhöhen. Da helfen diese Gruppenprozesse sehr. Die muss man auch unterstützen, das gehört auch zum Empowerment.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)

Mainstreaming

In diesem Abschnitt wird sowohl auf die Mainstreamingerfolge während der Projektlaufzeit eingegangen als auch die Mainstreamingperspektiven benannt, wie sie sich aus den Projekterfahrungen nach Meinung der Teilprojekte darstellen.

Mainstreaming wird hierbei verstanden als die Verstetigung der Projektansätze durch Weiterförderung, der Herstellung verbindlicher Kooperationen sowie als Einflussnahme auf Regeleinrichtungen und politische Entscheidungsträger.

Verstetigung der Projektansätze

Das TP Arbeitsmarktfitness Training soll regional in Kooperation mit verschiedenen ARGE n der Region fortgeföhrt werden. Hierzu werden an drei Orten - dem Wetteraukreis, Frankfurt und Langen - Verhandlungen geföhrt. Es werden Anträge zu ESF-Mitteln mit Kofinanzierung der ARGE n vorbereitet und verhandelt. Im Wetteraukreis gibt es bereits eine Willensbekundung, das AMF-Training mit Sprachkursen zu verzahnen und als integrierten Aufbauteil an die Sprachkurse anzuschließen. In Frankfurt will man es koppeln mit den Kompetenzfeststellungsverfahren von Kubi. Ziel der Verstetigungsverhandlungen ist, dass kommunale ARGE n diese Maßnahme als Regela ngebot in ihren Haushaltsplänen berücksichtigen. Das Training wird auch von freien Trägern im Raum Frankfurt im Rahmen von Quartiersmanagement nachgefragt.

Das TP Start ups ist durch die Festschreibung eines auf Migranten/innen zugeschnittenen Gründungsberatungsprogramms der Stadt Frankfurt im kommunalen Koalitionsvertrag langfristig in den kommunalen Strukturen mit eigenem Budget gesichert worden. Als „Koordinierungsstelle für Gründer und Gründerinnen aller Nationalitäten“ ist es gelungen, ein städtisches Programm und Angebot so weiterzuentwickeln, dass es die Zielgruppe der Migranten/innen mit flankierenden Maßnahmen berücksichtigt.

Des Weiteren wurde durch die Aufnahme der Netzwerkauktion in das modulare Gutscheinsystem der Agentur für Arbeit eine nachhaltige Verankerung dieses Ansatzes in den Maßnahmenkanon der Agentur erreicht. Mit der Agentur für Arbeit in Frankfurt wurde auch ein neues Pilotprojekt für 2008 vereinbart, das die Bildung von moderierten Unterstützungsteams vorsieht als Unterstützung der Betriebssicherung nach der Gründungsphase. Bei erfolgreicher Pilotphase ist eine langfristige Aufnahme in die Leistungspalette der Agentur vorgesehen.

Ein weiterer Mainstreamingerfolg ist in dem Transfer des im TP Start ups entwickelten migrantenspezifischen Ansatzes der Gründungsberatung an einen Bildungsträger in

Gießen gelungen. Hierzu wurde ein Schulungskonzept mit verschiedenen Modulen erarbeitet und durchgeführt.

Im TP Kompetenz Pass ist eine Erweiterung des Lehrgangangebots des IHK-Bildungshauses um das Konzept der migrantenspezifischen Qualifizierung zur Industriefachkraft (IHK) gelungen mit den integrierten Elementen Qualifizierung, Kompetenzermittlung, Coaching und Praktikum. Es wird als Standardpaket weiterhin der Agentur für Arbeit sowie Beschäftigungsgesellschaften angeboten. Hierfür wird die nötige Zertifizierung dieses Lehrgangs mit allen seinen Elementen beantragt. Als Element des Qualitätsmanagements soll die Praktikumsbetreuung und die Nachbetreuung in Form der Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche mit zertifiziert werden. Damit wird das Durchführen von Lehrgängen um das Element Erprobung im Praxisfeld erweitert, das als ein durchaus weitreichender Mainstreamingschritt gewertet werden kann.

Weiterhin soll in diesem TP der Kompetenz Pass zukünftig bei allen Qualifizierungen des Hauses mit Praktikum erstellt und eine Standardisierung des Verfahrens in Zusammenarbeit mit Unternehmen erreicht werden.

Im TP Global Competences wird eine Verstetigung des durch die durchgeführte Studie gewonnenen Wissens in der Einrichtung einer Informationsagentur angestrebt, als bundesweite Servicestelle, die Transparenz in Fragen der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Abschlüsse auf Dauer herstellt.

Im TP Migrationspezifisches Fallmanagement wird der von dem TP entwickelte innovative Kurs „Kompetenzen zeigen – Sprache lernen“ über Mittel aus dem ESF-Landesprogramm weitergeführt und verstetigt. Ferner sollen über die Einrichtung einer Fachstelle Integration migrantenspezifische Elemente in Qualitätsmanagement-Prozesse der Fallberatung eingebunden werden.

Die im TP Kompetenzzentrum München Nord entwickelten Ansätze werden über die Verankerung im Mehrgenerationenhaus verstetigt. Ferner wurde der in diesem TP

entwickelte PC-Kurs vom Träger für die außerbetriebliche Ausbildung Jugendlicher komplett übernommen.

Gute regionale Beziehungen zu Migrantenorganisationen, Betrieben und anderen Trägern in der Region sowie eine Intensivierung von Kooperationen mit Unternehmen gehören zu den Verstetigungsstrategien der EP. In München wurde ein regionales Netzwerk von Bildungsträgern einschließlich Trägern aus der Wirtschaft gebildet, in denen langfristige Kooperationen, gemeinsames Auftreten und gemeinsame Antragstellungen verabredet werden. Auch die TPe Global Competences in Augsburg und Diversity Management in Apolda sind an regionalen Integrationsnetzwerken mit Entscheidungsträgern aus der Region beteiligt, um die Integrationspolitik vor Ort mitzugestalten.

Kooperationen mit Betrieben ist ein spezieller Fokus des TP Diversity Management, der auch weitergeführt werden soll.

„Die Betriebe sind an uns herangetreten mit der Anfrage, betriebsspezifische Qualifizierungen für ihre Belegschaften auszuarbeiten als betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, die auch betrieblich bezuschusst werden. Das ist ein Schritt in Richtung Mainstreaming, wenn es gelingt, hierbei auch den Blick für migrantenspezifische Nachqualifizierungsbedarfe zu öffnen und in den Betrieben zu verankern.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)

Ferner soll der in diesem TP entwickelte migrantenspezifische Lehrgang über ESF Landesmittel weitergeführt werden.

Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen ist ein Schwerpunkt der Arbeit des TP Assessment Center, dessen Träger, Kubi, selber eine Migrantenselbstorganisation darstellt. Durch dieses TP wird ein Verstetigungs- und Mainstreamingeffekt bei Organisationen der Zielgruppe selber erreicht, die sich in weiteren geplanten Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen niederschlägt. Im bereits beschriebenen Vorhaben „Weiterbildungsbörse“, das noch im Projektzeitraum zum

ersten Mal stattfinden soll, wird durch dieses TP Kontakt und Kooperation zu über 30 Migrantenorganisationen im Rhein-Main-Gebiet hergestellt.

Einfluss auf Regelinstitutionen

Im TP Start ups sind in der Frage des Zugangs zu Existenzgründungskrediten für die Gruppe der Migranten/innen Mainstreamingerfolge bei den zuständigen Regeleinrichtungen gelungen in Form der Gewährung von einmaligen Darlehen bis zu 5000 Euro für Existenzgründer/innen durch das Rhein-Main Jobcenter sowie durch die Einrichtung eines niederschweligen Kleinkreditprogramms für Existenzgründer/innen seitens der ‚Sparkasse von 1822‘ in Frankfurt. Die Übernahme von Übersetzungskosten durch die ARGE n bei der Beratung von Existenzgründer/innen mit schlechten Deutschkenntnissen ist auch als ein Mainstreamingerfolg im Sinne einer interkulturellen Öffnung dieser Einrichtung zu werten.

Im Nationalen Integrationsplan wird explizit gefordert, dass neben der Kompetenzfeststellung auch die Möglichkeiten der formalen Anerkennung von ausländischen Qualifikationen ausgeschöpft werden sollen. Dies ist ein Erfolg, der sich auf die Arbeit des TP Global Competences zurückführen lässt.

Mit der Aufnahme als Modellprojekt im Programm der Mehrgenerationenhäuser und der Zurverfügungstellung der Räume durch die örtliche Wohnungsbaugesellschaft ist dem TP Kompetenzzentrum München Nord ein Mainstreamingerfolg gelungen, der die im Projekt entwickelten migrantenspezifischen Ansätze nicht nur bei Bildungsträgern in der Bildungsarbeit, sondern auch in sozialräumlichen Ansätzen im Städtebau und in der Familienpolitik platziert.

Mainstreaming Perspektiven

Aus den Erfahrungen der Projektarbeit können eine Reihe zentraler Mainstreaming-Perspektiven benannt werden, die einer Sicherung der hier entwickelten Ansätze und

Ergebnisse förderlich wären und die wichtige Richtungsweiser für eine IQ-weite Weiterarbeit darstellen:

- ❖ Die nötigen Förderrichtlinien und Rahmenbedingungen sollten für den zeitintensiveren und ganzheitlichen Qualifizierungsansatz, wie er sich als für diese Zielgruppe als sinnvoll herausgestellt hat, bundesweit aufgestellt werden.
- ❖ Die interkulturelle Sensibilisierung der wirtschaftlichen und öffentlichen Akteure und Einrichtungen sollte verstärkt werden.
- ❖ Es sollten Formen der wirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Anerkennung und Zertifizierung der formellen und informellen Kompetenzen von Migranten/innen durchgesetzt werden, auch auf betrieblicher Ebene. Bezüglich der herrschenden Praxis in Bezug auf Anerkennungsverfahren sollten auch juristische Strategien überlegt werden.
- ❖ Ressourcenorientiertes Profiling sollte bereits in den Regelinstitutionen beginnen, um die richtigen Teilnehmer/innen an die richtigen Maßnahmen zu vermitteln.
- ❖ Es sollte eine stärkere Ausbreitung und Anerkennung von modularen Bildungsbausteinen in Qualifizierungsmaßnahmen erfolgen.
- ❖ Entscheidungstragende Instanzen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene sollten mit ins Boot geholt und zu operativen Partnern gemacht werden.
- ❖ Förderstrategien sollten entwickelt werden, die sozialräumliche Ansätze und Migranten/innen ohne Leistungsbezug mit einbeziehen.

Vernetzung

Die Vernetzung aller TPe mit der Entwicklungspartnerschaft sowie aller Entwicklungspartnerschaften im Netzwerk IQ spielte eine wichtige Rolle im Projekt und wirkte sich sowohl nach innen als auch nach außen aus. Die einzelnen Teilprojekte haben durch den Austausch von Informationen, Fachwissen, Anregungen, Fachkontakten, Instrumenten und Methoden sowie durch Kurskorrekturen in der eigenen Arbeit sehr davon profitiert. Aber auch in der Wirkung nach außen spielte die Vernetzung durch die Vergrößerung des Verbreitungs- und Wirkungsgrades eine wichtige Rolle. Durch die bundesweite Vernetzung ist es gelungen, mit dem Innenministerium, dem BAMF und der Bundesagentur Kooperationsbeziehungen aufzubauen und es konnten Projektergebnisse direkt in bundespolitische Schauplätze eingespeist werden, z.B. bei der Erarbeitung des nationalen Integrationsplans.

Vernetzung auf EP-Ebene

Einer der Haupteffekte der Netzwerkarbeit in der EP betraf die Möglichkeit der Reflexion der eigenen Arbeit und Ansätze im Vergleich mit der Arbeit anderer Projekte. Statt mehr von demselben zu tun, was oft eine übliche Dynamik darstellt, konnten durch die Netzwerkarbeit neue Impulse und neue Ansätze aufgenommen und in die eigene Projektarbeit integriert werden. Auch gab die Netzwerkarbeit Anstöße, die eigenen Innovationen weiter auszubauen bzw. in Mainstreamingstrategien einzufüttern. TP-übergreifende Themen (Gender Mainstreaming, interkulturelle Sensibilität) konnten gemeinsam bearbeitet werden und Instrumente zur Bilanzierung vorhandener Kompetenzen konnten gemeinsam gesammelt, gesichtet und auf ihre Umsetzbarkeit in den Projekten geprüft werden.

Die Erarbeitung der bereits beschriebenen Wirkungskette zur Integration von Migranten/innen in den Arbeitsmarkt kann als zentraler Vernetzungserfolg und Vernetzungsergebnis gewertet werden, ebenso der Transfer von im Projekt entwickelten Instrumenten zwischen den Teilprojekten, wie z.B. im Falle des Kompetenzpasses. Bestimmte Produkte, wie z.B. die Ergebnisse der EP-weiten Arbeitsgruppen, wurden direkt als Vernetzungserfolge erarbeitet.

Insgesamt wurde von den TPen die Vernetzung als sehr positiv bewertet. Allerdings wurde der damit verbundene Arbeitsaufwand zum Teil als zu hoch eingeschätzt. Dies hatte auch damit zu tun, dass die gemeinsamen Schnittflächen zwischen den TPen am Anfang sich nicht deutlich genug darstellten, sondern erst im Laufe des Projekts herausgearbeitet wurden, was einen sehr arbeitsintensiven und aufwendigen Prozess mit sich brachte.

„Auf EP Ebene war der Austausch sehr dicht. Dadurch dass wir alle das gleiche Ziel haben, dabei aber unterschiedliche Wege und Ansätze entwickelt haben, befruchtet es sich sehr untereinander. Es ist gut, dass wir verschiedene Schwerpunkte haben und nicht das Gleiche machen.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination)

*„Vom Profiling bis hin zur Nachbetreuung und beruflichen Integration arbeitet jedes TP an einer anderen Facette. Würden wir jetzt alle Facetten nacheinander testen, da sind wir in 10 Jahren fertig, da geht wertvolle Zeit verloren. Als Entwicklungspartnerschaft konnten wir die einzelnen Aspekte der Wirkungskette parallel testen und es zu einer Komplettlösung zusammenfassen. Dass wir uns jetzt dafür aussprechen, ein komplexes Angebot zu schaffen und eine Wirkungskette, wie geht man mit Migranten um von dem Moment, wo sie in Deutschland ankommen, bis zu dem Moment, wo sie beruflich integriert sind. Dass wir da einen Weg aufzeigen können und dieser Weg mit konkreten Erfahrungen belegt ist, das ist ein Ergebnis der Vernetzung. Das hätte kein Projekt für sich allein entwickeln können. Das heißt nicht, dass das der einzige Weg ist, aber so etwas exemplarisch aufzeigen zu können als etwas, das auch Deutschland weit standardisiert angeboten werden könnte, das ist schon ein eindrucksvolles Resultat der Entwicklungspartnerschaft.“
(TP Diversity Management, Projektleitung)*

„Durch die Vernetzung und den Erfahrungsaustausch konnte eine größere Transparenz hergestellt werden bezüglich der Arbeitsweisen von ARGEn und Arbeitsagenturen und es gab mehr Anreize für andere Akteure, mit uns zusammenzuarbeiten. Die strategischen Partner konnten gemeinsam angesprochen und gewonnen werden und es gab eine größere Resonanz durch das gemeinsame Auftreten. Auf horizontaler Ebene ist ein konzentriertes und aktuelles Fachwissen erarbeitet worden und viel Wissenstransfer zwischen den Projekten passiert. Bezüglich eines vertikalen Mainstreaming hat die Vernetzung es ermöglicht, gute Kontakte herzustellen zu Einrichtungen wie das Rhein-Main Jobcenter, die Bundesagentur, das BMAS, die IHK, die Handwerkskammer oder Landesministerien. Man hat durch die Vernetzung eine politische Plattform etabliert, die auch für andere Akteure interessant ist.“ (EP Koordination)

„Die interkulturellen Schulungen, die auf EP-Ebene angeboten wurden, da habe ich das Know-how für unser Projekt erhalten und konnte das auch direkt umsetzen.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

„Ein wichtiges Ergebnis der Vernetzung ist in der guten Zusammenarbeit mit anderen Trägern der Bildungsarbeit in Frankfurt zu sehen, das es in dieser Form noch nicht gegeben hat, dass potentielle Konkurrenten kooperieren und sich ergänzen konnten. Und auch auf einer anderen Ebene wurden Kooperationen möglich, die einem einzelnen Projekt nicht zugänglich sind. z.B. mit dem Rhein-Main Jobcenter oder mit dem Amt für Multikulturelle Angelegenheiten. Das sind Einrichtungen, die müssen überparteilich sein, die sind dazu verpflichtet. Wir haben mit ihnen gute Kontakte entwickelt, die hätten wir nicht, wenn wir ein einzelnes Projekt gewesen wären. Für solche Akteure ist es wichtig, dass sie neutral bleiben. Sie können nur in solchen vernetzten Strukturen zusammenarbeiten und somit jetzt auch mit uns.“ (EP Koordination)

„In der Zentrale bei uns gibt es vielleicht einige, die Zugang zu Migrantenorganisationen haben, aber eher zu Unternehmern, die ausbilden. Das Thema Migrantenselbstorganisationen und wie man den Kontakt dazu bekommen

und gestalten kann, wäre ohne die Vernetzung ganz sicher nicht bei uns im Haus entstanden. Das haben wir von anderen Trägern gelernt.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

„Es war wichtig, dass es eine Koordination gab, die für den Informationsfluss und die Synergien zwischen den Teilprojekten sorgte, für welches TP sind welche Informationen wichtig, wo liegen die gemeinsamen Schnittflächen, wie kann die Arbeit der verschiedenen Projekte sich gegenseitig befruchten, wo liegt der EP-weite Bedarf an Schulungen und Seminaren. Die regelmäßigen Kerngruppentreffen auf EP-Ebene waren sehr wichtig und auch die Newsletter sind gut. Es sind immer Dinge drin, die mehr oder weniger substantiell sind, aber das ist ein gutes Instrument. Insgesamt lief die Arbeit EP-weit sehr gut.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

Vernetzung auf IQ-Ebene

Die EP Integra.net ist Teil des größeren Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“, zu dem sich sechs EPen bundesweit zusammengeschlossen haben. IQ-weit findet die Netzwerkarbeit hauptsächlich auf zwei Ebenen statt: es gibt regelmäßige Treffen aller Koordinatoren und die Facharbeitskreise, die zu den sechs Handlungsfeldern Qualifizierung, berufsbezogenes Deutsch, Kompetenzfeststellung, Existenzgründung, Interkulturelle Öffnung und migrationspezifische Beratung EP-übergreifend eingerichtet wurden. Die TPe beteiligten sich vor allem an der Arbeit in den Facharbeitskreisen, in denen gemeinsame Ergebnisse, die über den Radius der einzelnen TPe und EPen hinausgehen, erarbeitet wurden. Die Facharbeitskreise haben Qualitätsstandards zu den verschiedenen Handlungsfeldern entwickelt, gemeinsame Produkte erstellt, bundesweite Fachtagungen veranstaltet und Handlungsempfehlungen für die politischen Fachressorts und bundesweite Entscheidungsträger erarbeitet. Vor allem in Bezug auf Mainstreaming Aktivitäten brachte diese Vorgehensweise große Vorteile mit sich. Durch die größere Tragfläche des IQ-Netzwerks haben sich Regelinstitutionen und wichtige Multiplikatoren/innen im Bereich der Integration von Migranten/innen mit in die Arbeit einbinden lassen. Die Arbeit des Netzwerks IQ und der FAK wird andernorts evaluiert. In diesem Bericht geht es darum, die Erfahrungen und die Sicht der TPe auf das Netzwerk IQ darzustellen.

Das Netzwerk IQ wurde vor allem als Möglichkeit verstanden, die Arbeit der 72 darin vernetzten Teilprojekte zu systematisieren und zu bündeln, zu erarbeiten, wie sich das

gesamte Netzwerk deutschlandweit zu den Handlungsfeldern inhaltlich stellt und Strategien der Umsetzung dieser Inhalte zu entwickeln.

„In Bezug auf Mainstreaming-Effekte hat die Arbeit auf IQ-Ebene einen hohen Stellenwert. Man bekommt direkte Informationen von den Ministerien, die man sonst nicht bekommen würde, und man kann auch direkt beraten, was auch sonst nicht der Fall wäre. So hat man einen Informations- und Kontaktvorsprung, den man als TP oder EP allein nicht haben würde. Und als Netzwerk ist man für die Ministerien als Gesprächspartner auch erst interessant.“ (Integra.net Koordination)

„Ohne das Netzwerk wäre es uns gar nicht möglich gewesen, unseren Fragebogen an die Antragssteller bundesweit zu verteilen. Der Zugang zu der Zielgruppe und auch zu den Informationen, wie die Anerkennungsverfahren in den einzelnen Ländern laufen, ging dadurch erheblich leichter. Durch die Vernetzung konnten wir auch auf verschiedenen Veranstaltungen für Entscheidungsträger vor Ort über die Anerkennungssituation referieren und aufklären. Wir wurden auf viele Veranstaltungen aufmerksam gemacht, die für uns wichtig und zentral sind, und der richtige Ort, wo wir sensibilisieren konnten für unser Thema.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

„In dem FAK Qualifizierung stellen wir ein Papier zusammen, das darstellt, warum es Qualifizierung und Weiterbildung speziell für Migranten braucht. Wir haben eine Reihe wichtiger Handlungsempfehlungen zu diesem Bereich entwickelt, die man dann auch gemeinsam vertreten kann. Das bringt eine andere Schlagkraft.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektleitung)

„Der FAK Kompetenzfeststellung hat das Thema breit aufgestellt. Kontakte hergestellt, einen Literaturüberblick über Kompetenzfeststellungsverfahren erarbeitet und eine Praxishandreichung erstellt, die alles das zusammenfasst, was es im Moment gibt, mit Hinweisen, wo man welche Instrumente bekommen kann, und welche Zielgruppe für welches Instrument passt. Das ist bundesweit die breiteste Behandlung dieses Themas und für uns enorm nützlich.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

„Für unsere Arbeit war der FAK Kompetenzfeststellung wichtig, in dem Standards und die wichtigsten Parameter festgelegt wurden. Warum ist Transparenz so wichtig, was ist ein subjekt- oder ein anwendungsorientiertes Verfahren, sich über diese Dinge klar zu werden, das hat unsere Arbeit weiterentwickelt.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

„Nur mit regionalen Partnern würden wichtige Perspektiven und Sichtweisen fehlen, weil man in anderen Bundesländern zum Teil mit den Dingen anders umgeht.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

*„Wir haben gelernt, was geht in anderen Bundesländern vor, wo gibt es neue Programme, wie kann man sich in politische Diskussionen einschalten, welche Lösungen und Lösungswege gibt es. Auch zurückgespiegelt zu bekommen, dass wir im eigenen TP auf einem guten Weg sind und auch eine Vorreiterrolle spielen können. Der Austausch unterstützt auch eine Flexibilität im Denken, man entwickelt eine größere Bereitschaft, mit den eigenen Ansätzen flexibler umzugehen. Das gemeinsame Profiling Tool wäre ohne diese Vernetzung nicht zustande gekommen.“
 (TP Start ups, Coach)*

*„Es ist etwas anderes, ob ich auf acht TPe oder auf 72 TPe schaue. Dadurch konnte man systematischer arbeiten und gemeinsame Standards entwickeln, die mit vielen anderen Projekten abgestimmt sind. Dann kommt die Öffentlichkeitsarbeit dazu, die man anders gestalten kann, wenn man mit 72 TPen zusammenarbeitet, man hat ein anderes Gewicht, eine andere Wirkung in der Öffentlichkeit. Das sieht man an den Fachtagungen, die veranstaltet wurden. Es war für alle beeindruckend, wie viele Leute zu so einer Fachtagung zusammengebracht wurden. Zu diesen Themen einen solchen Interessentenkreis zusammenzubekommen, ist nicht selbstverständlich.“
 (EP-Leitung)*

Reibungsverluste

Die Zusammenarbeit auf IQ-Ebene wurde nicht immer als problemlos wahrgenommen. Es hat zum Teil längerer Anlaufphasen bedurft, um sich in den Facharbeitskreisen auf eine gemeinsame Linie zu einigen. Die Kommunikationsstrukturen des Netzwerks IQ bis hin zu den einzelnen Teilprojekten wurden nicht überall als ausreichend und befriedigend erlebt. Für die meisten TPe stellten sich die Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen im Netzwerk IQ als nicht transparent genug dar. Zu den Reibungsverlusten im Informationsfluss kann die in der EP Integra.net praktizierte Zweiteilung der Koordinationsaufgaben erschwerend beigetragen haben.

Die Arbeit in den Facharbeitskreisen wurde zum Teil auch als Engführung erlebt, die nur einen kleinen Ausschnitt der Arbeit und des Potentials der Projekte vor Ort aufgenommen und widergespiegelt hat. Auch ließ sich das Thema Konkurrenz auf der IQ-Ebene nicht immer zufriedenstellend bearbeiten und überwinden und der abgeforderte Zeitaufwand stellte mitunter für viele TPe eine große Herausforderung dar.

Der Zusammenhang zwischen den beiden IQ-weit arbeitenden Gremien der Facharbeitskreise und der EP-Koordinatorentreffen war für viele TPe nicht deutlich

genug. Die Mitarbeiter/innen auf der operativen Ebene fühlten sich oft nicht ausreichend in den Informationsfluss und die Entscheidungsstrukturen des Netzwerks einbezogen. Die Arbeit des Kreises der Koordinatoren wurde von vielen Teilprojekten als „Closed Shop“ wahrgenommen, in deren Arbeit auf TP-Ebene zu wenig Einblick möglich war und zu wenig Beteiligung der Teilprojekte zuließ.

„Es ist im IQ Netzwerk nicht ganz klar, was wird rausgegeben, was nicht. Hierzu haben die verschiedenen TPE auch unterschiedliche Haltungen. Ich stehe auf dem Standpunkt, das ist alles mit öffentlichen Geldern finanziert, die Ergebnisse muss man auch öffentlich zur Verfügung stellen. Das sehen andere anders. Das macht einen echten Austausch natürlich schwierig und erschwert auch die Vernetzung.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

„Wenn es eine Diskussion gegeben hätte oder ein Papier, worauf einigen wir uns, denn nur Integration durch Qualifizierung ist zu wenig. Für was stehen wir, was ist die Identität des Netzwerks? Was bringen wir ein und was wollen wir, was sind die Werte und Visionen, die wir unterschreiben? Diese Diskussion haben wir nicht genügend auf IQ-Ebene geführt. Es war nicht immer klar, Teil wessen Ganzen wir sind. Es wurde auch zu wenig für eine Atmosphäre und einen Zusammenhalt gesorgt, in der sich solche Grundsatzdiskussionen produktiv und mit breiter Beteiligung hätten führen lassen. Wir waren erstaunt über die zum Teil abschottende Haltung und die harschen Töne an dem IQ-weiten Werkstattgespräch, an dem es ja um eine solche Diskussion hätte gehen sollen. Insgesamt gab es zu wenig gemeinsam getragene Kampagnen oder Strategien und zu wenig Transparenz, zu wenig Klarheit über Rollen und Funktionen im Netzwerk. Das hat der Gerüchteküche zu viel Platz gegeben. Es wäre schön gewesen, die IQ Steuerungsgruppe hätte sich auf einer Veranstaltung mal vorgestellt und die Ziele, Strukturen, Rahmenbedingungen, und Funktionen im Netzwerk plenar erklärt.“ (TP Start ups, Projektleitung)

„Es war oft nicht wirklich klar, wird hier die Arbeit der Teilprojekte auf IQ-Ebene gebündelt, oder wird im kleinen Kreis der Politik zugearbeitet. Auf EP-Ebene lief die Kommunikation gut, aber auf der IQ-Ebene war oft nicht klar, wo läuft das hin und wer will was. Oft war es so, dass wir erst im Nachhinein hörten, für was bestimmte Papiere gedacht waren. Es blieb oft unklar, auf welcher Basis welche Entscheidungen getroffen werden. Man diskutierte den Prozess nicht mit, die Pläne wurden nicht gemeinsam entwickelt. Ein Netzwerk sollte ein gemeinsames Agieren darstellen, nicht ein Reagieren auf ein Papier was kommt, oder zu spät kommt, wo man schnell eine Stellungnahme schreiben muss, wenn gar nicht klar ist, wie ist das Papier eigentlich gesamt gedacht.“ (TP Kompetenzzentrum Nord, Projektleitung)

„In dem FAK, an dem man selber mitarbeitet, bekommt man viele Anregungen. Von den anderen kriegt man zwar die Infos, aber das ist so eine Informationsflut, die klickt man weg. Das bringt dann letztendlich nichts. Es sind ja brutal viele Termine. Das ist gnadenlos. Man hätte manches vielleicht durch ein gezielteres Projektmanagement effektiver gestalten können, indem man sich vorher auf IQ- und EP-Ebene Gedanken macht, in welchem Zeitrahmen wollen wir uns halten. Man muss sich am Anfang ein

Limit setzen, wir haben dieses Zeitbudget für Sitzungen und Tagungen und damit muss man auskommen.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

Transnationale Vernetzung

Die transnationale Vernetzung hat sich am wenigsten auf die Ebene der Teilprojekte ausgewirkt, obwohl die meisten sich daran beteiligt haben. Die Schwierigkeiten der sprachlichen und kulturellen Verständigung, der hohe Zeit- und Kostenaufwand sowie die unterschiedlichen Fragestellungen und Strukturen ohne direkte Vergleichsmöglichkeiten stellten Hindernisse dar. Vereinzelt wurden jedoch aus den transnationalen Aktivitäten auch wichtige Anregungen gewonnen.

„Die transnationalen Partner berichteten uns von ihren Erfahrungen mit Kompetenzbilanzierungen und auch von Anerkennungsverfahren. Das waren zum Teil wichtige Anregungen für uns. Und es ist sehr interessant, die Situation im eigenen Land im europäischen Vergleich widergespiegelt zu sehen.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

„Die nationalen Strukturen und Problemstellungen sind doch sehr unterschiedlich und es ist schwer, da die Gemeinsamkeiten zu finden. Die Produkte unserer transnationalen Partner sind wegen sprachlicher Barrieren nicht leicht zugänglich. So blieb der Einfluss auf TP Ebene doch gering.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

Diversity Management

Dieses Ziel wurde vor allem vom TP Diversity Management bearbeitet. Vor dem Hintergrund des Verständnisses von Deutschland als Einwanderungsland in einer zunehmend von Globalisierung gekennzeichneten Wirtschaft wird ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit Unterschieden als notwendig und als bereichernd angesehen, von dem die Gesellschaft wirtschaftlich und sozial profitieren kann. Ein anerkennender Umgang mit Vielfalt ermöglicht eine produktive Zusammenarbeit von multikulturellen Belegschaften sowie das Ausschöpfen des vollen Potentials der Mitarbeiter/innen und eine Steigerung des Ansehens von Firmen bei Kunden, Verbrauchern und Geschäftspartnern im In- und Ausland und kann so als Gewinn und als Wettbewerbsvorteil gelten. Darüber hinaus können Betriebe durch Diversity Management auch einen konstruktiven Beitrag zur Integration und zu einem gesellschaftlichen Konfliktmanagement leisten, denn ein respektvolles

Zusammenarbeiten fördert auch respektvolles Zusammenleben. Diversity Management vermittelt interkulturelle Kompetenzen, um alltäglichen Schwierigkeiten im Umgang mit Vielfalt und Differenz (Verständigungsprobleme, Missverständnisse, Konflikte) zu begegnen und verankert sie in organisatorischen Strukturen der Betriebe.

Das TP in Apolda hat ein Training in interkulturellen Kompetenzen mit Teilnehmer/innen aus Betrieben aus der Region sowie eine Fachveranstaltung zum Thema „Interkulturelle Flexibilität als Wettbewerbsvorteil – Diversity Management in KMU“ durchgeführt, um mit Betrieben über den Diversity Ansatz in Dialog zu treten. Ziel des Trainings war, die kulturelle Bedingtheit eigenen und fremden Verhaltens verstehen zu lernen und differenzierte Handlungsstrategien zu entwickeln, um kulturellen Unterschieden gerecht zu werden, sowohl gegenüber Mitarbeiter/innen als auch gegenüber Kunden/innen aus anderen Kulturkreisen sowie das Erkennen und der produktive Umgang mit Konflikten, die ihre Ursache in unterschiedlichen kulturell geprägten Denkmustern, Orientierungen und Bewertungen haben.

Obwohl es einige Betriebe gab, die diesen Ansatz aus eigenen Erfahrungen bestätigen, war insgesamt die Resonanz geringer als erhofft, was auch damit zu tun haben kann, dass in der Region noch verhältnismäßig wenig Migranten/innen arbeiten.

„Wir gehen mit diesen Dingen bewusst um. Man muss in der Verständigung miteinander Aufbauarbeit leisten, als Kollegen untereinander. Wir erklären uns gegenseitig viele Verhaltensweisen, in den Pausen oder wenn wir miteinander reden. Warum ist das so und so und dann kommen Vorurteile hoch, und die kann man dann auch abbauen. Wir haben im Geschäftsbereich ja viel mit anderen Mentalitäten zu tun, da ist es wichtig diese Dinge zu reflektieren.“ (TP Diversity Management, Praktikumsbetrieb)

„Ich war etwas überrascht, wie wenig Interesse da war. Die meisten Firmen, die im Bereich Export/Import arbeiten, zeigten die Haltung, dass sie das alles schon wissen. Aber von den Zielen, Methoden und der Philosophie von Diversity Management wissen die meisten wenig. Mit unterschiedlichen kulturellen Werten und Verhaltensweisen gleichwertig und anerkennend umzugehen, fördert die

Kompetenzen der gesamten Belegschaft. Man muss die eigenen Haltungen reflektieren und in seinen Denkweisen und im Umgang mit Unterschieden und neuen Situationen flexibel sein. Das sind Dinge, die in einer globalisierten Wirtschaft zunehmend gefragt sind, das führt auch zu Kreativität und damit zu einem Produktivitätszuwachs, aber dieses Verständnis haben in unserer Region erst einige Betrieben entwickeln können.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination).

Antidiskriminierung

Antidiskriminierung spielte als Querschnittsthema in der Arbeit der EP so gut wie keine Rolle. Diskriminierungen gegenüber Migrantinnen/innen in der Weiterbildung oder bei Regeleinrichtungen wurden nicht schwerpunktmäßig thematisiert.

Am ehesten wurde das Thema auf der Ebene individueller Beratung behandelt, wenn es darum ging, Diskriminierungserfahrungen von Teilnehmer/innen aufzuarbeiten und ihnen die Möglichkeit zu geben, sie für sich zu verarbeiten. Als Teil des individuellen Coaching- und Beratungsprozesses spielte der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen in mehreren Teilprojekten eine Rolle, wie eingangs im Abschnitt über das Leistungsprofil der TP bereits beschrieben worden ist.

Bewertung des EQUAL-Programms

Das EQUAL-Programm wurde insgesamt von den TPen als sehr sinnvoll und wichtig angesehen. Es wurden vor allem die Innovations- und Entwicklungsfunktionen hervorgehoben. Durch das EQUAL-Programm wurden Handlungsräume geschaffen, die für die Entwicklungen von Innovationen notwendig sind. Durch den EQUAL Förderrahmen war es möglich, neue Wege zu gehen und neue Ansätze zu erkunden. EQUAL lieferte auch einen Referenzrahmen für wichtige Querschnittsthemen, auf die die Aufmerksamkeit im Projektalltag nicht immer genügend gerichtet wird.

„Man braucht so einen Raum, in dem man etwas ausprobieren kann, Instrumente und Konzepte testen kann. In der Regel sind die Rahmenbedingungen sehr vorgegeben. So ein Raum, in dem Bildungsträger ihre Erfahrungen auswerten und einbringen können aus der Erfahrung heraus, das gibt es sonst nicht.“ (EP Leitung)

„Durch EQUAL konnten wir den Zugang zu der Zielgruppe der Migrantinnen erschließen. Durch das Projekt war es möglich, auszuprobieren und zu erfahren, was funktioniert, was funktioniert nicht.“ (TP Arbeitsmarktfähigkeit Training, Projektkoordination)

„Die Erträge, die aus den Erfahrungswerten gezogen werden können, vor allem auch im Bereich des weniger Messbaren, die sind bei dem EQUAL-Programm doch außerordentlich hoch einzuschätzen im Vergleich zu vielen anderen Projekten. Die Kompetenzen, die man erlangt, den Zugewinn an Erkenntnissen, das Know-how, den geschärften Blick auf integrationspolitische Fragen, da ist viel eingeflossen und wird auch zukünftig viel einfließen bei den Dingen, die wir im Haus machen“ (TP Diversity Management, Projektleitung)

„Wir konnten uns durch das Projekt profilieren, haben viele neue Nationalitäten erreicht und werden jetzt auch wahrgenommen als Existenzgründungs-Beratungshaus für alle Nationalitäten. Vor allem konnten wir durch dieses Projekt Personen erreichen, die keine Leistungen von der Arbeitsagentur oder von den ARGE n erhalten. EQUAL hat es hier ermöglicht, ein unerschlossenes wirtschaftliches Potential zu erschließen.“ (TP Start ups, Projektleitung)

„Unser Träger ist ein sehr engagiertes, kleines und schlagkräftiges Team, das an bestimmten Punkten ganz anders arbeiten kann. Wir sind unabhängig und innovativ, sozusagen die Hefe im Teig. Wir sind keine Institution und nicht institutionell gefördert, aber gut mit den Regelstrukturen vernetzt. Ohne so eine Finanzierung wie das EQUAL-Programm kann so ein Träger wie wir nicht zum Tragen kommen. In der deutschen Finanzierungsstruktur ist so etwas nicht vorgesehen. Die Netzwerkarbeit bildet die Möglichkeit, dass so ein Akteur wie wir es sind, Einfluss nehmen kann, nicht darüber, dass wir eine große Institution darstellen, sondern darüber, dass wir uns mit anderen Akteuren vernetzen. Ohne eine Netzwerkstruktur kann man solche Einflüsse und Gruppierungen außerhalb der Institutionen gar nicht in Erfahrungs- und Entscheidungsprozesse einspeisen. Da hat das EQUAL-Programm eine wichtige und einzigartige Funktion.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

Optimierungsbedarf

Generell herrschte in der EP die Einschätzung, dass für Projekte dieser Art mehr Zeit- und Personalressourcen notwendig erscheinen. Die Arbeit mit der Zielgruppe geht langsamer, da zusätzliche Elemente in die Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen eingebaut werden müssen und die durchaus sehr produktive Vernetzungsarbeit erweist sich auch als äußerst zeitintensiv, was nicht immer ausreichend in Zeitbudgets projektiert und berücksichtigt wurde. Auch wirkte es sich mitunter wenig günstig aus, dass Projektverantwortlichkeiten in Form von Teilzeitverträgen vergeben wurden. Die Vielfalt der Projektaufgaben plus Vernetzungsarbeit lässt sich mit Teilzeitverträgen nur sehr schwierig umsetzen. Hinzu kommt, dass die EQUAL Verwaltung und Finanzabrechnung einen sehr hohen

administrativen Aufwand erfordert, der vielfach nicht einsichtig erscheint.

Ausnahmslos alle TPe klagten über die sehr aufwendige Abwicklung der Administration bei EQUAL. Es wurde ein Schätzwert von zirka 15% des Budgets genannt, die für überflüssig erscheinende bürokratische Nachweisarbeiten verwendet werden müsse, was der Arbeit mit der eigentlichen Zielgruppe nicht zugute komme.

Problematisiert wurde auch die kurze Zeitspanne des Projekts, vor allem, was Aspekte des Mainstreaming angeht. In zwei Jahren können kaum substantielle Mainstreamingprozesse aufgebaut und umgesetzt werden.

„Jetzt könnte es so richtig los gehen. Wir haben jetzt eine gute Praxis entwickelt, aber die Förderphase ist zu kurz gewesen, um diese auch in Regeleinrichtungen einspeisen zu können. Jeder wünscht sich, dass es solche Netzwerke gibt. Das ist dann etwas paradox, denn man steckt viel Geld hinein, dass solche Strukturen entstehen, und dann wird man in die freie Wildbahn entlassen, und es ist unklar, ob die guten Ansätze von der herrschenden Förderstruktur aufgegriffen werden.“ (EP Koordination)

„Auf alle Fälle sollte als Empfehlung für das EQUAL-Programm festgehalten werden, dass keine Stellen unter 50% vergeben werden, dass Standorte nicht gesplittet werden und der Buchhaltungsaufwand im Budget extra ausgewiesen wird. Das sind wichtige Rahmenbedingungen, um die inhaltliche Arbeit sinnvoll bewältigen zu können.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)

6. Schlussfolgerungen und weiterführende Reflektionen

In diesem Kapitel sollen die gewonnenen Erkenntnisse und Schlussfolgerungen zusammengefasst sowie Themen und Fragestellungen dargestellt und reflektiert werden, wie sie sich aus den Projektergebnissen und -erfahrungen weiterführend stellen.

6.1. Das Migrantenspezifische

In allen TPen wird die Arbeit in Inhalt und Methodik auf die spezifische Zielgruppe Arbeitslose mit Migrationshintergrund ausgerichtet. Dies schlägt sich beispielsweise in der Erarbeitung von Informationsmaterialien oder in Infoveranstaltungen nieder, die in mehreren Sprachen angeboten werden, oder in der Bereitstellung von muttersprachlichen Beratungsangeboten. Die meisten TPe setzen an einem gezielten Abbau von migrantenspezifischen Wissens- und Informationslücken an. Darüber hinaus werden an die Zielgruppe angepasste Beratungs- und Kursinhalte entwickelt.

„Es geht um das Akzeptieren von anderen Kulturen als Wert und nicht als etwas, das es abzubauen gilt, damit sie sich in die deutsche Gesellschaft integrieren.

Das ist keine adäquate Partnerschaft. Eine Gesellschaft funktioniert nur, wenn man das gleichwertig sieht. Migranten haben eine eigene, eine andere Sprachkompetenz, und wenn ich weiß, dass viele Zugänge über Sprache funktionieren, warum denn bitteschön nicht eine Ansprache in der eigenen Sprache ermöglichen, das schließt ja nicht aus, dass man gleichzeitig auch anbietet, Deutsch zu lernen.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektleitung)

„Es gibt einige Elemente, die migrantenspezifisch sind. Die Sprache, die Anerkennung vorhandener Kompetenzen und Abschlüsse, die kulturelle Orientierung, und alles, was mit interkultureller Sensibilität zu tun hat. Diese Punkte darf man in der Arbeit mit Migranten nicht vernachlässigen.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)

Es zeigt sich auch, dass für eine bedarfsgerechte Ansprache und Förderung von Migranten/innen vor allem auch Rahmenbedingungen verändert werden müssen. Es muss wesentlich mehr Zeit eingeplant werden, um Raum für sprachlich langsamer ablaufende Verständigungsprozesse zu lassen und Elemente eines persönlichen Coaching und Mentoring mit einzubeziehen. Die Frage der Homogenisierung der Gruppen, was Sprachkenntnisse, Ausbildungsniveau und auch Motivation z.B. angeht, ist ein weiterer Aspekt, der bei der Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund für den Erfolg von Maßnahmen eine wichtige Rolle spielt.

Durch Profiling und Kompetenzbilanzierung ist es möglich, Qualifizierungsmaßnahmen auf migrantenspezifische Lücken zuzuschneiden wie auch Qualifizierungs- und Berufswege auf migrantenspezifische Stärken und Potentiale aufzubauen. Für die Arbeit mit Migranten/innen sind auch systemische Ansätze von Bedeutung, die die Teilnehmer/innen nicht losgelöst von ihren sozialen und familialen Systemen betrachten, da sie sehr stark in Familien- und Verwandtschaftsverbänden einbezogen sind.

Interkulturelle Kompetenz und Sensibilität stellen eine Kernanforderung migrantenspezifischer Arbeit dar. Die Teilprojekte der EP integrieren interkulturelle Sensibilisierung und Öffnung auf unterschiedliche Weise in ihre Projektarbeit. Die meisten TPe haben bei der Auswahl der operativen Mitarbeiter/innen darauf geachtet, dass diese selbst Migrations- oder Auslandserfahrungen mitbringen. Vor allem wird jedoch auf interkulturelle Kompetenz geachtet, denn es erweist sich, dass ein eigener Migrationshintergrund keinesfalls interkulturelle Sensibilität garantiert.

„Ein eigener Migrationshintergrund ist noch keine Garantie für interkulturelle Kompetenz. Interkulturelle Kompetenz ist eine Frage der Haltung und des eigenen Engagements, nicht nur der eigenen Erfahrung. Es braucht Empathie und Respekt für den emotionalen Stress, den es bedeutet, sich in einem Land nicht auszukennen und auch ein Verständnis dafür, dass man eine Sprache nicht von heute auf morgen lernt. Die Haltung muss von Gleichwertigkeit geprägt sein: es ist die Sprache, die uns trennt, aber sonst sind wir auf gleicher Augenhöhe. Den Vorteil, den man hat, dass man in der Aufnahmegesellschaft aufgewachsen ist, muss man weitergeben wollen, den darf man nicht dazu nutzen, sich abzugrenzen. Es zeigt sich, dass das bei Menschen, die selber Migrationshintergrund haben, nicht immer der Fall ist.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Trainings, Projektkoordination)

„In den ersten Stunden entsteht oft noch kein vertrauensvoller und offener Umgang. Ich spüre, wie die Teilnehmer ihre Antennen ausfahren, um herauszubekommen, was ich nun hören will. Da ist eine Vorsicht und eine Angst da, sag ich hier das Richtige. Das verändert sich erst, wenn sie merken, dass da ein echtes Interesse ist an ihnen als Mensch. Erst muss dieses Vertrauen aufgebaut werden, damit man ein wirklich offenes Gespräch führen kann. Dieses Vertrauen muss man herstellen können, darin liegt die Anforderung.“ (TP Kompetenz Pass, Dozent)

„Es geht ganz zentral erst mal um Vertrauensbildung. Und auch darum, die ganze Person einzubeziehen und auch eine Wertschätzung zu spiegeln. Ich gehe auf die Menschen ein, ich lasse sie so, wie sie sind, und mach sie nicht runter, wenn sie etwas nicht können. Da darf man keine Vorurteile oder Schubladen haben. Mensch ist Mensch. Die muss ich einfach so nehmen, wie sie sind, und das merken sie dann auch.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Dozentin)

„Es findet auf der Gefühlsebene statt. Nehmen wir das Beispiel Korrigieren. Ich kann zu viel korrigieren, dann schneide ich das Vertrauensband durch. Da kann der andere mir noch so viel sagen, bitte korrigieren Sie mich. Er hat keine zwei Worte gesagt, und ich unterbreche ihn. Das funktioniert nicht. Ich muss ihn erst mal sprechen lassen, und dann eben ihm zu verstehen geben, das, was du mir sagen willst, das verstehe ich. Und dann korrigieren. Aber auch umgekehrt, wenn einer verunsichert wird, weil er genau merkt, er macht Fehler, aber ich sage nichts, dann muss ich auch reagieren. Das muss ich lesen können, in der Körpersprache, in der Intonation der Stimme, was da angebracht ist, das ist eine Kompetenz, die lernt man nicht auf der Schule, sondern durch eigene Erfahrungen, im Umgang mit anderen Kulturen.“ (TP Diversity Management, Dozent)

„Sie merken, dass wir nicht so verfahren mit ihnen wie in der Behörde. Die Frauen sagen oft, sie sind nervös, wenn sie erst mal herkommen und dann langsam merken sie, sie sind hier keine Nummer und können sich entspannen. Man muss auch auf die Sprache eingehen, man muss auch selber sehr herunterschalten mit der Sprache, dass man die Dinge wirklich in sehr einfachen Worten erklären lernt. Man ist schnell im Fachjargon drin. Es gilt, Beispiele zu finden aus dem Alltag und aus dem Alltäglichen heraus, Dinge zu erklären. Das braucht viel Überlegung und Vorbereitung. Denn die Kunst ist zwar, einfache Begriffe zu wählen, aber trotzdem nicht zu sprechen wie zu Kindern oder selber keine vollständigen Sätze mehr zu bilden.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Dozentin)

Interkulturelle Kompetenz wird zum Teil nicht nur auf die Projektmitarbeiter/innen, sondern auch auf die gesamte Einrichtung bezogen, wie im Fall der interkulturellen Trainings und der Beratung für die gesamte Einrichtung beim TP Start-ups und der Beteiligung des TP Kompetenzzentrum München Nord an einem Prozess migrantenspezifischen Qualitätsmanagements.

„Unser ganzes Haus hat an dem interkulturellen Training teilgenommen, auch die Verwaltung und der Empfang. Denn es nutzt der beste interkulturell geschulte Berater nichts, wenn die Leute am Empfang oder an der Telefonvermittlung nicht vorbeikommen. Und da gibt es einfach viele Vorurteile, die sind einem oft gar nicht so bewusst. Man denkt einfach, ach es sind immer die, die laut sind oder frech. Dabei sind das meist eben nur die eigenen verzerrten Wahrnehmungen. Man muss lernen zu reflektieren, warum löst jemand oder ein bestimmtes Verhalten eine starke Reaktion in mir aus. Das sind wichtige Prozesse für alle, die hier arbeiten.“ (TP Start ups, Projektleitung)

EP-weit wurde ein Training zur interkulturellen Sensibilisierung organisiert, das wichtige Anregungen für die Arbeit der TPe brachte. Auch in der Ausgestaltung der Angebote wird zum Teil auf eine Ausrichtung auf kulturelle Gepflogenheiten der Zielgruppe geachtet.

„Ich habe in dem interkulturellem Training, das von der EP veranstaltet wurde, einige neue Anstöße bekommen zu reflektieren, dass bestimmtes Verhalten in verschiedenen Kulturen völlig anders interpretiert wird. Es hat mir geholfen, das Verhalten unserer Zielgruppe ihren Chefs gegenüber - aber auch umgekehrt - von den Chefs gegenüber der Zielgruppe besser einordnen zu können. Wie viele Missverständnisse es da geben kann, das ist enorm, da ist mein Blick jetzt geschärft. Das sind wichtige Themen in der Arbeit mit unseren Teilnehmern, mit ihnen zu reflektieren, was von deinem Verhalten kann deine Kollegen abschrecken? Weil davon kann man nicht ausgehen, dass das für sie transparent ist. Dies in den Lehrgängen zu thematisieren, dafür hat das Training auch genutzt.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

„Wir gestalten es so, dass es flexibel und spontan machbar ist, hier ins Zentrum zu kommen und ein Beratungsangebot vorzufinden oder Informationen zu bekommen. Denn nicht in allen Kulturen ist es üblich, alles mit Terminkalender und Terminabsprachen zu regeln. Und beim Mittagessen versuchen wir, auf Schweinefleisch zu verzichten oder es zumindest auszuweisen.“ (TP Kompetenzzentrum München-Nord, Projektkoordination)

Zur interkulturellen Öffnung gehört auch, bewusst Vermittlungs- und Brückenfunktionen wahrzunehmen und Türen in die Aufnahmegesellschaft für Migranten/innen zu öffnen.

„Es muss jemand da sein, der sich als Anwalt für uns dazwischen schaltet. Dass man wenigstens die Chance bekommt zu zeigen, was man kann. Wenn ich z.B. einen Raum sehe, werde ich nicht selber anrufen, weil das habe ich schon erlebt, wenn sie hören, dass ich mit einem ausländischen Akzent spreche, hab ich von vornherein keine Chance. Ich werde Mitarbeiterinnen aus dem Projekt bitten, für mich anzurufen, ist der Raum frei, was soll er kosten. Damit es nicht so blockiert wird. Wenn ich bei einer Behörde eine verkehrte Information bekomme, das können sie klären. Diese

Hilfe braucht es. Dass Menschen aus deutschen Institutionen als Vermittlungspersonen da stehen und überbrücken helfen.“ (TP Start-ups, Teilnehmerin)

Migrantenspezifisches Arbeiten erweist sich darin, deutsche Umgangsformen und Kulturtechniken nicht sprachlos vorauszusetzen, sondern sie transparent zu machen und als curriculare Orientierungsanteile in die Beratungs- und Qualifizierungsleistungen mit einzubeziehen.

„Nehmen wir das typisch deutsche Verhalten, das kalt und zurückweisend wirken kann. Ich versuche das Für und Wider darzustellen. Dass es für Deutsche oft wichtig ist, ihre Individualität zu haben. In manchen Ländern wäre es undenkbar, dass man einen Abend alleine in der Kneipe sitzt und seine Ruhe hat. Das ist aber nicht böse gemeint, noch hat es mit Ausländern zu tun. Auch solche Dinge, wie der Umgang mit Augenkontakt, mit emotionaler Färbung, Gestik, Mimik. Wann benutze ich das Du und das Sie, wie gehe ich mit Vornamen um. Das sind alles Dinge, die müssen transparent gemacht werden.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Dozent)

„In manchen Kulturen herrscht das Understatement und man stellt sein Licht unter den Scheffel. Sie müssen erst lernen, dass man sich bei uns in einem Bewerbungsgespräch lobt und seine Stärken herausstellt. Dass man sagen muss, das kann ich gut. Ohne diese kulturelle Orientierung können sie den gesellschaftlichen Code, der in Deutschland herrscht, gar nicht erfassen. Das lief durch die ganze Maßnahme durch, dass sie verstehen, wie die Spielregeln sind und nicht ständig gegen die Mauern stoßen, auch nicht gegen die kulturellen Mauern in ihren eigenen Köpfen“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

„Das Arbeitsamt hier hat die Einstellung, es ist die beste Integration, Deutsche und Ausländer zusammen in einen Kurs zu stecken. Meine Erfahrung ist da anders. Die Migranten bleiben dabei auf der Strecke, oder die Deutschen rasten aus und sagen, wir müssen ja jetzt vorwärts kommen, so geht das ja nicht. Das schürt Spannungen und man kann den Migranten nicht das anbieten, was sie brauchen, weil man sie wieder ins kalte Wasser wirft und ihnen zu wenig Basics mitgibt. Den meisten fehlt es an Basics, es sind Startprobleme. Viele wissen gar nicht wo sie anfangen sollen. Da gehen wir Schritt für Schritt vor. Es ist wichtig, nach und nach in die Kultur hineinzuwachsen zu können. Das ist es eigentlich, was ihnen fehlt, und das bieten viele Maßnahmen nicht. Da wird zu wenig auf Kulturkompetenzen geachtet. Dass das Gesagte nicht unbedingt das Gemeinte ist, wie man die Zwischentöne heraushört. Und weil das nie systematisch und lang genug gemacht wurde, haben viele Migranten oft noch nach Jahren Aufenthalt in Deutschland immer noch massive Schwierigkeiten. Das dauert bis man versteht, wie das hier in Deutschland läuft. Die Vermittlung von Grundkulturtechniken halte ich für den einzigen Weg, wenn man die Leute beruflich integrieren möchte.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Dozent)

„Integration setzt voraus, dass man sich in seinem sozialen, gesellschaftlichen und beruflichen Umfeld einigermaßen sicher bewegen kann. Die Vermittlung dieser Kompetenz an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist der größte Unterschied zu vergleichbaren Trainings für in Deutschland sozialisierte Menschen. Verschiedene Kulturen haben unterschiedliche Regeln und Normen im Umgang mit Zeit, mit anderen Menschen und in der Kommunikation. Themen wie die Bedeutung von Pünktlichkeit und Genauigkeit, der richtige Umgang mit Emotionalität und das angemessene Maß von Nähe und Distanz spielen eine große Rolle. Diese häufig vernachlässigten Aspekte der Integration sind für eine erfolgreiche Vermittlung in den Arbeitsmarkt nicht zu unterschätzen.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

6.2. Zugang zu Migrantenselbstorganisationen

Der Zugang zu Migrantenselbstorganisationen wurde im Laufe der Projektarbeit in der EP zu einem zunehmend wichtigen Thema und bildet eines der Schwerpunkte in der zukünftigen Arbeitsplanung der EP. Zu diesem Thema wurde EP-weit ein Training durchgeführt, um die unterschiedlichen Merkmale zwischen Migrantenselbstorganisationen (MSO) und deutschen Bildungsorganisationen und wie sie sich auf Kooperationen auswirken können, nachzuvollziehen. MSO werden von Migranten/innen selbst geführt und arbeiten häufig auf ehrenamtlicher Basis. In den deutschen Bildungsträgern arbeiten im Gegensatz dazu in der Regel vornehmend deutsche Mitarbeiter/innen im Rahmen von festen Stellen und Arbeitsverträgen. Diese Unterschiede sollten in der Kooperation Berücksichtigung finden. Ein wichtiger Aspekt des Aufbaus von Kooperationsbeziehungen besteht darin, in einen Dialog einzutreten, in denen die Schnittmengen und der Nutzen einer Kooperation für beide Seiten erkennbar gemacht wird.

Die Teilprojekte der EP suchen Kooperationspartner/innen, die sie bei dem Zugang zu geeigneten Migranten/innen für ihre Maßnahmen unterstützen. MSO suchen häufig konkrete Unterstützung bei Kontakten zu Entscheidungsträgern und Regelinstitutionen, beim Finden von Räumlichkeiten, in der Frage von Finanzierungsmöglichkeiten oder bei der Sichtbarmachung ihrer Anliegen in der Aufnahmegesellschaft. Kooperationen erscheinen erfolgversprechend, wenn die Vertreter/innen der Bildungsträger sich offen zeigen für die Wünsche und Bedarfe der MSO und ihnen dabei auch wirklich helfen können.

Wie einige TPe durch vertiefte Kooperationserfahrungen mit MSO festgestellt haben, ist es gar nicht so leicht, entsprechende Kooperationsbeziehungen aufzubauen.

„Man kann sich das nicht so vorstellen, wir machen Kontakt zu der und der ausländischen Gemeinschaft, wir melden uns an und stellen unser Projekt dar. Das ist eine gut gemeinte aber wenig realistische Idee. So läuft das nicht in der Praxis. Erst mal braucht es persönliche Ansprache. Flyer und schriftliche Ankündigungen erreichen die Menschen nicht. Auch die schönsten Anschreiben nicht. Der Händegriff, der persönliche Kontakt ist sehr wichtig. Man muss aber auch erkennen, dass die Vereine und Migrantenselbstorganisationen auch nur einen Teil der Communities darstellen. Am meisten kommen die religiösen Gemeinschaften an die Menschen heran. Da kommen mehr Migranten hin. Die haben einen ganz anderen Zugang.“ (TP Assessment Center, operative Ebene)

„Den Zugang zu Migrantenorganisationen muss man aktiv suchen. Da kann man nicht darauf warten, dass der erste Schritt von den Migranten ausgeht. Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehen in die Vereine, zu den Moscheen, und machen gemeinsame Projekte mit dem ausländischen Elternverband. Wenn man in München arbeitet, muss man mit den Organisationen, die es hier gibt, zusammenarbeiten. In einem anderen Umfeld und mit einer anderen Zielgruppe würde man auf die Kirchen zugehen, hier sind es eben die Moscheen. Das muss selbstverständlich werden. Wenn Du jemanden kennst, der dich der Gemeinde vorstellt und sagt, der ist OK, dann hast du eine Chance. Da wirst du auf Herz und Nieren geprüft. Dann darfst du dort was sagen. Nicht umsonst geht von uns kein Deutscher hin, sondern es gehen Muttersprachler hin, denn sie sind die Mittler zwischen den Kulturen.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektleitung)

„Wir haben mal Deutsch-Nachhilfeunterricht in der Moschee gegeben. Es ist ein sehr schwieriger Zugang. Zentral ist die Frage, was können wir ihnen anbieten. Es geht um ein Geben und Nehmen. Die Erwartungen sind oft sehr groß und sehr konkret. Da wird etwas Handfestes erwartet, über eine Beratung oder Informationsgebung hinaus. Und es ist sehr zeitintensiv, weil der persönliche Kontakt so wichtig ist. Da ist es besser, wenn das Angebot von der Stadt oder der Behörde ist, das hat einen offiziellen Stempel. Das ist als freier Träger schwieriger, denn diese Trägerlandschaft ist für Migranten nicht durchsichtig. Da macht ein Träger auf und wieder zu. Was für Interessen stehen dahinter? Da ist eine amtliche und neutrale Stelle glaubwürdiger.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)

„Es geht auch darum, stärker rauszustellen, wo haben wir etwas von ihnen gelernt, was ist nicht auf unserem Mist gewachsen. Wir werden oft wahrgenommen, dass wir immer nur die eigenen Angebote voranbringen und nicht aufnehmen wollen, was von ihnen kommt, bereit sind, sie in ihren Ideen zu unterstützen.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektleitung)

„Wenn man Migrantenselbstorganisationen einbeziehen will, dann muss man ihre Arbeit anerkennen und auch honorieren. Zum Beispiel wenn man mit ihnen zusammen eine Veranstaltung macht und sie Räume und Mitglieder zur Verfügung stellen, sollte man dies honorieren. Wenn Kooperationsprojekte geplant werden, sollten die Migrantenorganisationen selber auch finanziell davon profitieren. Es geht darum, dass auch ihre Arbeit dabei gestärkt wird. Kooperation darf nicht nur heißen man bringt die Angebote der großen Bildungsträger ihnen nahe, sondern sie sollten auch in ihrer Arbeit und in ihren Anliegen durch die Kooperation gestärkt werden, in dem man sie z.B. auch unterstützt, Kooperationsbeziehungen mit wichtigen Ämtern selber aufbauen zu können.“ (Strategischer Partner)

Die EP erwägt, das Instrument der Netzwerk Auktion zur Ansprache von Migrantenselbstorganisationen zu erproben. In einigen TPen wird auch erwogen, die Projektinfrastruktur für die Selbstorganisation und für eigene Initiativen von Migranten/innen zur Verfügung zu stellen.

„Wenn wir Projekte machen, wollen wir ja einen realen Ausgangspunkt haben, wir wollen ja nicht Projekte am grünen Tisch entwickeln, die niemand braucht. Wir wollen einen realen Bedarf treffen, und dafür müssen wir in Vorleistung gehen. Da ist das durchaus eine gute Strategie, hier die Räume zur Verfügung zu stellen, dass Migranten sich treffen und eigene Gruppen bilden können. Dann kann man auch Reinhören und mit ihnen zusammen auch wirklich gute neue Projekte entwickeln. Das gibt dann auch Synergie-Effekte und wirkt gut in beiden Richtungen.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)

6.3. Sozialer Nahraum

Bei der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Migranten/innen wurde in vielen TPen der Blick über die rein arbeitsplatzbezogene Dimension von Integration hinaus geweitet auf den gesamten Lebenszusammenhang der Zielgruppe und auf die Rolle, die dabei der soziale Nahraum spielen kann. Integration in den Arbeitsmarkt und soziale Integration stellen keine Gegensätze dar, sondern verstärken sich gegenseitig. Die Möglichkeit der Anwendung von Sprachkenntnissen im Alltag und in sozialen Kontakten und Beziehungen ist für das Lernen und Beherrschen der deutschen Sprache ausschlaggebend. Auch bei der Integration in den Arbeitsmarkt spielen soziale Kontakte und Netzwerke eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Soziale Isolation stellt eine zentrale Integrationsbarriere dar und ist vielfach für den Mangel an Informationen, Sprachkenntnissen und Vertrautheit mit den Sitten und

Umgangsformen des Aufnahmelandes verantwortlich. Teilnehmer/innen auch in ihrer Eingebundenheit und Handlungsfähigkeit in sozialen Zusammenhängen und Bereichen der Gesellschaft zu stärken, stellt vor diesem Hintergrund auch einen wichtigen Aspekt der Projektarbeit dar.

„Der Medien-Club ist ein offener Treff für alle Fragen rund um neue Technologien. Da kommen sie mit ihrem Handy, das nicht funktioniert, oder bringen ihren Laptop mit, wenn sie sich wundern, warum die Datei auf einmal weg ist. Das ist mehr ein Treff als ein Kurs. Und es ist immer jemand da, der oder die helfen kann. Das spricht wirklich alle Bevölkerungsgruppen an. Da mischt sich alles miteinander, alle Nationalitäten, die hier leben, junge und ältere Menschen. Da geht das Konzept ‚Alles unter einem Dach‘ wirklich auf, und es entsteht gelebte Integration.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektleitung)

„Wir haben hier eine offene Tür, es geht hier ständig rein und raus, und das ist sehr wichtig. Das ist in anderen Kulturen auch viel selbstverständlicher, dass es eine offene Tür ist, dass man da einfach unkompliziert hineinschauen kann. Wir haben zwar einen Raumplaner, aber es hängen keine Öffnungszeiten da. Nur so entsteht wirklich ein nachbarschaftlicher Zusammenhang und ein sozialer Zusammenhalt. Und das erweist sich als die Basis, auf der unsere Teilnehmerinnen ihre Integrationsschritte machen.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination)

„Integration ist auch, dass die Teilnehmer die Umgebung und die Region kennen lernen, um sich nicht fremd zu fühlen, um sich integriert zu fühlen. Dass sie sich auch aktivieren in Vereinen, in Aktivitäten in der Region. Das integrieren wir auch in unserem Sprachkurs. Das ist Teil von kultureller Orientierung. Das wirkt sich auch auf das Verhalten am Arbeitsplatz aus. Wenn ein Mensch sich sicher fühlt, integriert er sich auch in der Arbeit, und vor allem kann er sich dort auch besser halten. Es geht auch darum, die Mobilität zu fördern, dass sie sich auch in der Region bewegen können. Denn wenn sie einen Arbeitsplatz bekommen, aber in ihren Ghettos bleiben, ist auch noch nicht alles getan.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Dozentin)

„Am Mütterzentrum und dem Mehrgenerationenhaus finde ich toll, dass ich hier immer andere Menschen treffen und Erfahrungen austauschen kann, und auch dass mein Kind nicht alleine bei mir zu Hause sein muss. Wir sind hier wie eine Familie. Wenn ich irgendwo Hilfe brauche, die sind dann da. Hier habe ich persönliche Freundschaften gefunden und ganz viele Kontakte. Hier finde ich Menschen, mit denen ich Deutsch sprechen kann, und ich kann alle meine Fragen stellen, es gibt immer jemanden am Tisch, der sich da besser auskennt und weiterhelfen kann. Man kann viele Dinge fragen, was man alleine nicht weiß. Man kann die anderen Mütter fragen. Jede hat ihre Erfahrungen und weiß etwas. So erfahre ich, was es hier gibt in Deutschland. Eine andere Mutter versteht am besten, wenn du eine Frage stellst. Mit Behörden, wenn man eine Frage stellt, da wird man nicht richtig verstanden. Und ich

weiß auch nicht, auf welche Stelle man was fragen soll. Wenn man nicht hier geboren ist, weiß man viele Dinge nicht, da ist man oft überfordert und hier kann man sich wirklich Hilfe holen.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Teilnehmerin)

„70% der Jobs werden nicht über öffentliche Ausschreibungen vergeben. Aber die Migranten haben diese Netzwerke nicht, deswegen empfehle ich Vereine zu besuchen, den Fußballverein, Bastelvereine, wo sie neue Leute kennen lernen, das ist in Deutschland eben der Verein, oder über die Kinder Netzwerke aufzubauen.“ (TP Arbeitsmarktfitness Training, Dozent)

Aus diesen Überlegungen und Erfahrungen ergibt sich perspektivisch, die herrschende Trennung zwischen Projekten, die mit Migranten/innen im Bildungs- und Berufsbereich arbeiten und Projekten, die sich um wohnungsnah soziale Integration von Migranten/innen bemühen, zu überwinden und beide Ansätze mehr miteinander zu verknüpfen.

„Das bietet sich geradezu an, dass man mit Projekten auf Stadtteilebene zusammenarbeitet. Das Feedback war so positiv, als wir mal die Fühler dahin ausgestreckt haben, dass ich aufgehört habe. In Frankfurt gibt es sechs Quartiersmanagement-Projekte und ein Training, wie wir es anbieten, ist sehr interessant für sie. Da gibt es konkrete Nachfragen. Dann gibt es auch eine Anfrage von einem Jugendhaus und einer Mutter-Kind-Gruppe. Das sind alles Gruppen, die Migranten erreichen und mit denen eine konkrete Zusammenarbeit gut möglich scheint.“ (TP Arbeitsmarktfitness Training, Projektkoordination)

6.4. Kooperation mit Betrieben

In der EP wurde Wert auf den Aufbau von Kooperationen mit Betrieben gelegt, um den aktuellen Ausbildungsbedarf der Wirtschaft richtig einschätzen zu können, die Vermittelbarkeit der Teilnehmer/innen an Arbeitsplätze zu erhöhen und um eine Öffnung der Betriebe für Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern. Die Kooperation mit Betrieben wurde vor allem von den TPen, die fachliche Qualifizierungen durchgeführt haben, intensiv gepflegt. Die direkte Kooperation mit Betrieben durch eine direkte Einbeziehung in die Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen, durch aktive Akquisition und Betreuung von Betriebspraktika sowie durch die Gestaltung gemeinsamer Seminare erwies sich für die Vermittlung von Inhalten des Diversity Managements sowie für die reale Vermittlung von Teilnehmer/innen an Arbeitsplätze als sehr wichtig.

Dadurch, dass die Firmen über Befragungen oder durch Teilnahme an einem Projektbeirat direkten Einfluss auf die Ausgestaltung der durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen ausüben konnten und durch die gemeinsame Auswertung der Erfahrungen mit den Betriebspraktika mit den Firmen, konnte ihr Interesse und Bewusstsein für die Potentiale von Migrant/innen geweckt und gesichert werden.

„Wir haben einen Beirat eingerichtet, an dem die Geschäftsführenden der Praktikumsbetriebe oder die Personalverantwortlichen beteiligt waren, auch strategische Partner waren dabei und jemand von der ARGE. In diesem Gremium haben wir uns verständigt, welche Fortschritte die Praktikanten machen, was wäre noch zu tun, um es zu optimieren und auch, um einzuschätzen, mit welchen eventuellen Schwächen kann man leben oder nicht. Im Beirat konnte man sehen, welche Fertigkeiten bei den Firmen gut angekommen sind und welche weniger. Ich würde jedem Bildungsträger so ein Gremium empfehlen.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

„Wir haben Rücksprache gehalten mit dem Bildungsträger, das haben alle Praktikumsfirmen gemacht, und haben nochmals gesagt, was muss noch anders werden. Was denken wir, was sollte noch mit in den Lehrgang rein. Das wurde auch aufgenommen, man hat den Lehrplan umgestellt, hat noch ein paar Dozenten gesucht und hat unsere Hinweise mit aufgenommen. Das war recht zeitintensiv, an diesen Beiratsitzungen immer teilzunehmen, aber die Zeit war gut angelegt, weil auch dabei was rausgekommen ist, wir haben wirklich auch was beeinflussen können. Und der Lehrgang weist eine wirklich hohe Qualität aus. Das Einbeziehen von regelmäßigen Lernkontrollen und Reflexionen in den Kurs, dass regelmäßig überprüft wurde, sitzt der Stoff, führte zu einer hohen Qualität und auch zur Sicherheit und zum Selbstbewusstsein der Teilnehmer. Sie sind wirklich gute Kräfte geworden.“ (TP Diversity Management, Praktikumsbetrieb)

„Der Kompetenz Pass und das Praktikum sind Formen, mit den Betrieben den Kontakt zu intensivieren und damit mehr Offenheit für die Einstellung von Migranten zu schaffen. Der Kompetenz Pass macht die Verhandlungen konkreter, fokussierter, bringt die Anforderungen auf den Tisch, aber auch die vorhandenen Kompetenzen, ist vor allem auch eine vertrauensbildende Maßnahme. Die Firmen haben das Gefühl, nicht die Katze im Sack zu kaufen, sondern das zu bekommen, was sie suchen.“ (TP Kompetenz Pass, Dozentin)

„Von der Mehrheit der Unternehmen wurde der Kompetenz Pass als sehr sinnvoll erachtet. Nach ihren Aussagen ermöglicht das Kompetenzprofil einen ganzheitlichen Blick auf die aktuell beruflich nutzbaren Kompetenzen des Bewerbers. Vor allem bei Bewerbern, die über wenig oder keine formalen Nachweise (Zeugnisse, Arbeitszeugnisse, Zertifikate) verfügen, stellt das Kompetenzprofil relevante

Informationen bereit, die aus der üblichen Kombination aus Lebenslauf und beigefügten Zeugnissen nicht ersichtlich wären. Daraus ergeben sich zusätzliche Verwendungsmöglichkeiten im Unternehmen, die sich über den Einsatz als CNC-Fachkraft hinaus ergeben und die Chancen für eine Festanstellung weiter verbessern können. Für einige Unternehmen spielte der Kompetenz Pass eine untergeordnete Rolle, für sie war allein das IHK-Zertifikat oder der persönliche Eindruck von Bedeutung. Der intensive persönliche Kontakt zum Bildungsträger, die fundierten persönlichen Einschätzungen und Kenntnisse über die Kompetenzen sowie Stärken und Schwächen der Bewerber und das gezielte Matching auf die Bedürfnisse des Unternehmens waren aus Sicht der Unternehmen sehr wichtig. Es kam einige Male die Aussage, eine derart fundierte und gezielte Vermittlung würde man sich zukünftig auch von der Agentur für Arbeit wünschen.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

„Das Praktikum ist für die Teilnehmer entscheidend. Wie das Praktikum läuft, so läuft es weiter. Die Teilnehmer waren bis auf eine Ausnahme, der sich ausgebeutet fühlte, sehr begeistert. An der Maschine selbst lernt man am meisten. Auch hilft es, um mehr Deutsch zu sprechen. Das Anwenden der erworbenen Kenntnisse gibt das Selbstvertrauen, und sie sind da, wo sie hinwollen. Sie arbeiten wieder, sind wieder Teil der Gesellschaft. Sie erleben sich in der Fertigung unter den anderen. Dass sie da auch klar kommen. Das ist für das Selbstbewusstsein sehr wichtig.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

„Wir haben in regelmäßigen Abständen sowohl mit den Betrieben als auch mit den Teilnehmern Gespräche geführt und haben es dann auch korrigieren können, wenn es teilweise schief lief. Für unser Haus bringt diese intensive Praktikumsbetreuung, dass wir gut den Kontakt halten können mit den Betrieben. Und dabei bekommt man dann auch viele Informationen, wie der aktuelle Stand ist und wo sie einen Bedarf haben.“ (TP Kompetenz Pass, Dozentin)

„Erfahrungsgemäß zeigen sich Firmen, die gute Erfahrungen mit der Einstellung eines Migrantens gemacht haben, als weitaus aufgeschlossener gegenüber dieser Zielgruppe. Einzelne gelungene Beispiele können sich durch firmenweite Vernetzungsstrukturen bei den Betrieben in der ganzen Region positiv herumsprechen.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)

Im TP Kompetenzzentrum München Nord wurden Firmen im Vorfeld der Gestaltung der Qualifizierungsbausteine einbezogen, um die Praxisrelevanz und Betriebseignung der Qualifizierungsinhalte zu überprüfen.

„Wir bitten branchenrelevante Betriebe, sich das Curriculum anzuschauen und fragen sie, wenn ein Teilnehmer mit diesem Qualifizierungsbaustein kommt, seid ihr dann bereit zur Einstellung oder dazu, die Ausbildung bei euch zu verkürzen. Es geht darum abzugleichen, ob das, was die Teilnehmer lernen, auch das ist, was die Betriebe wollen, das sie können. Die Firmen geben dann Feedback und sagen, das passt so oder das streicht mal raus, dafür bringt das rein, dann passt es für uns. Wir haben das z.B. für den Qualibaustein Lagerwirtschaft an die Betriebe weitergegeben. Dass wenn sie Helpspersonal einstellen, sie auch gerne jemanden mit so einem Modul nehmen, weil dann wissen sie, sie können bestimmte Dinge schon

voraussetzen. Und dann können sie auch sagen, meine Güte, dem verpasse ich noch diese und jene betriebsspezifische Weiterbildung“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektleitung)

Im TP Diversity Management in Apolda war auch ein wichtiges Anliegen, die Betriebe zu motivieren, Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen und die darin liegenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Vorteile zu erkennen. Dies zeigte sich als nur begrenzt erfolgreich. Für eine weitergehende Kooperation mit Betrieben braucht es ein eigenes Interesse und eine eigene Motivation seitens der Betriebe, das Arbeitskräftepotential von Migranten/innen für sich zu entfalten und dabei z.B. auch nötige Nachqualifizierungen von Arbeitskräften selber zu übernehmen. Diese Motivation kann nur durch den Markt selber und die eigene Erfahrung der Betriebe nachhaltig geweckt werden und ist von daher auch sehr von den regionalen Wirtschaftsverhältnissen abhängig.

„Ich denke, dass die Betriebe auch nicht so ganz ehrlich waren und die Praktikanten nicht unter dem Gesichtspunkt genommen haben, dass sie sie dann auch weiterbeschäftigen. Betriebe suchen den perfekten Bewerber und sind im Moment noch nicht bereit, selber Entwicklungsleistungen in Arbeitsuchende allgemein und Migranten im speziellen zu investieren. Unsere Teilnehmer haben Riesenschritte gemacht, wir wissen, dass sie entwicklungsfähig sind und dass es weiter bergauf mit ihnen geht, wenn sie entsprechend gefördert werden, aber die Arbeitgeber finden die Mankos, die noch vorhanden sind und sind nicht bereit, sie im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses abzubauen, sondern sie suchen fertige Arbeitskräfte, die sofort Hochleistung bringen können, und so weit sind die Teilnehmer noch nicht in allen Bereichen.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)

6.5. Erkenntnisgewinne

In diesem Abschnitt sollen einige generelle Erkenntnisse dargestellt werden, die sich aus den Erfahrungen der Projekte der Entwicklungspartnerschaft schlussfolgern lassen.

Generell ist auffällig, dass ein Großteil der von den Projekten erreichten Migranten/innen schon längere Zeit in Deutschland lebt. Es dauert relativ lange, bis

sie den Weg in die Maßnahmen finden, die vielfach eigentlich mehr für die Phase nach Ankunft im Aufnahmeland konzipiert sind.

Eine weitere Erkenntnis betrifft die durchgängig gemachte Erfahrung, dass die Arbeit mit Migranten/innen viel Zeit erfordert. Maßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund müssen mit längeren Laufzeiten eingeplant werden.

„Das geht alles nicht so schnell. Es hat keinen Zweck, wenn die Dinge gar nicht richtig verdaut werden. Lieber weniger tun und Schritt für Schritt und in einem Tempo, in dem alles verdaut werden kann. Die Teilnehmer nehmen langsamer auf, man muss viel in Kleingruppen arbeiten, Dinge mehrfach erklären und auch individuell Nachhilfe erteilen. Mit einer individuellen Betreuung klappt es dann aber schon.“ (TP Kompetenz-Pass, Stuttgart)

„Die rundum Beratung ist wichtig. Nur Qualifizierung und Kurse bringt nichts. Es braucht vor, während und nach den Kursen individuelles Coaching. Ohne das geht es nicht. Das macht die Kurse länger und die Arbeit zeitintensiver. Zusätzlich zur Kurszeit kommt etwa ein Drittel bis die Hälfte Beratungszeit hinzu, die als Kernzeit des Projekts mitberechnet werden muss.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektkoordination)

„Der Kurs ging über 20 Lehrgangswochen. Zum Vergleich: derselbe Kurs wird für Deutsche in zwölf Wochen angeboten. Die Differenz kommt zustande durch Probleme bei der Sprache, und die Motivierungs- und Orientierungsarbeit, die mit dazugehört. Bei Ausländern brauchen Qualifizierungsmaßnahmen einfach länger.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)

Was die Frage der Bildung von migrantenspezifischen oder gemischten Gruppen angeht, wurden unterschiedliche Erfahrungen in den Projekten gemacht. Was hier sinnvoll ist, hängt davon ab, mit welcher Gruppe man es zu tun hat, und wieviel individuelle Betreuung benötigt wird.

„Die Bildung von reinen Migrantengruppen hat sich bewährt, die Möglichkeit der Anpassung des Lerntempos an die vorhandenen Sprachdefizite war ein Erfolgsfaktor des Kurses. Der Zeitbedarf liegt allerdings um ca. ein Drittel höher als bei vergleichbaren Qualifizierungsgruppen. Das IHK-Zertifikat zur Industriefachkraft konnte so jedoch von immerhin 85% der Teilnehmer erreicht werden.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)

„Die Erfahrung hat gezeigt, dass Angebote sich nicht auf reine Migrantengruppen beziehen müssen, sondern, dass eine Mischung sich auch als vorteilhaft erweisen kann, sowohl was Qualifizierungsangebote angeht als auch in Bezug auf die Netzwerkaktion. In gemischten Gruppen gibt es ein gegenseitiges Lernen

voneinander, indem man verschiedene Rollenvorbilder hat und sich was abgucken kann. Wenn die Angebote nur für Migranten sind, kann das schnell den Charakter kriegen, das ist der B-Kurs. Wenn es ein gemischter Kurs ist, kann man ganz praktisch erfahren, ich kann ja was, was die Deutschen nicht können oder umgekehrt, was die da macht, das kann ich auch. Unter dem Aspekt einer gelebten Integration sind gemischte Kurse besser.“ (TP Start ups, Dozentin)

Eine wichtige Erfahrung der Projekte ist, dass es bei der Arbeit mit Migranten einer längerfristigen Nachbetreuung bedarf.

„Wir hatten einen arbeitslosen jungen Mann im Kurs, den mussten wir sehr erziehen, dass er hier pünktlich beim Kurs erschienen ist. Ein durchaus begabter junger Mann, aber ich habe das Gefühl, der vergräbt sich wieder in der Wohnung, wenn es nicht weitergeht. Reicht der Push aus, den er hier im Lehrgang erhalten hat? Bei vielen habe ich das Gefühl, die brauchen noch eine intensivere Begleitung, jemand, der schaut, ob sie auch ihre Bewerbungen rausschicken. Die Hilflosigkeit ist zum Teil extrem, es kommen unheimlich viele Fragen hoch, in der sie unsicher sind und es sind zum Teil auch so viele Probleme da. Manche haben noch nie in Deutschland gearbeitet. Sie brauchen eine kontinuierliche Begleitung, und das über Monate. (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Projektkoordination)

„Es braucht eine wesentlich längere Begleitung und Beratung als nur bis zur Existenzgründung. Es braucht vor allem bei der Konsolidierung der Existenzsicherung Beratung und Begleitung. Denn in dieser Phase passieren oft gravierende Fehler. Diese betreffen z.B. den Bereich der Personalentscheidungen. Oft wird im Verwandten- und Bekanntenkreis eingestellt, und das ist dann oft nicht die richtige Entscheidung, nicht die richtige Person an der richtigen Stelle. Es braucht ein halbes Jahr nach der Gründung noch eine intensive Beratung und danach sollte man noch drei Jahre für punktuelle Beratung und Begleitung zur Verfügung stehen.“ (TP Start ups, Projektkoordination)

Aus den unterschiedlichen Erfahrungen der verschiedenen Teilprojekte hat die Entwicklungspartnerschaft ein komplexes Verständnis über die Wirkungskette von Integration und die verschiedenen Elemente, die dazugehören, erarbeitet. Integration sollte als Gesamtkonzept und Gesamtprozess organisiert und angeboten werden, den die Einzelnen in unterschiedlicher Form durchlaufen.

„Wenn man das als einen längeren Prozess versteht, in denen es verschiedene Anteile gibt, Sprache lernen, Sprache anwenden, sich in Deutschland orientieren, vorhandene Qualifizierungen anerkannt bekommen, die eigenen Kompetenzen dokumentieren und Berufsperspektiven darauf aufbauen, Nachqualifizierungen durchlaufen, Bewerbungsmappen erstellen, Arbeitsgelegenheiten wahrnehmen und

Praxiserfahrungen sammeln, das sind verschiedene Stufen, die gehören aber alle zu einem Gesamtprozess und einem Gesamtkonzept und jeder Einzelne muss sie in irgendeiner Form durchlaufen. Und das dauert länger. Da braucht es auch ein individuelles Coaching, denn nicht für jeden läuft diese Wirkungskette gleich ab. Das ist ein Gesamtpaket, die einzelnen Teile gehören zusammen und müssen über einen längeren Zeitraum begleitet werden.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)

„Dass man sich dafür ausspricht, ein komplexes Angebot zu schaffen, wie geht man mit Migranten um von dem Moment, in dem sie in Deutschland ankommen, bis zu dem Moment, in dem sie beruflich integriert sind. Dass man da den ganzen Weg und die verschiedenen Stationen aufzeigt und Deutschland weit standardisiert anbietet. Dass das nicht Stückwerk bleibt. Das ist auch ein vernetztes Ergebnis, denn kein Projekt hätte das so alleine entwickeln können.“ (Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)

Der Bedarf an Sprachförderung bezieht sich nicht nur auf die deutsche Sprache. In vielen Bereichen der Wirtschaft spielt es inzwischen eine wichtige Rolle, auch Englisch zu können. Für Migranten/innen sind daher neben den Deutschkursen auch Möglichkeiten der Förderung von Englischkursen wichtig.

„Unter Integration versteht man immer, wir müssen Deutsch lernen, aber die Welt ist internationaler geworden. Für den Arbeitsmarkt ist es auch wichtig, englisch zu können. Das braucht man heute für den Arbeitsmarkt, um sich zu integrieren.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Teilnehmerin)

Für die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund ist es wichtig, den Marktvorteil, den sie durch ihre spezifischen Erfahrungen haben, herauszuarbeiten und zum Einsatz zu bringen. Das eröffnet ihnen eigene Wege und Wettbewerbsvorteile. In der Entwicklungspartnerschaft wurde daher die Aufmerksamkeit immer wieder auf die Ressourcen und Potentiale der Zielgruppe gerichtet.

„Durch unsere intensive Beschäftigung damit haben wir ja auch ein Wissen erarbeitet darüber, wo interkulturelle Missverständnisse entstehen. Das muss man ja erst mal herausfinden, was sind die Selbstverständlichkeiten, die eben nicht selbstverständlich sind. Die ganzen 18 Monate hindurch haben wir im Lehrgang immer wieder daran gearbeitet. Vieles liegt da ja auch im Detail. Für die Teilnehmer erleichtert das ihre Orientierung und ihre Integration in Deutschland. Diese Kompetenz geht aber auch in beide Richtungen. Sie haben dabei auch eine schärfere Wahrnehmung darüber erhalten, wo es den Deutschen fehlt an Verständnis für die Kultur ihrer Handelspartner. Dass sie das jetzt auch ausbuchstabieren können und in gegebenen Situationen darauf aufmerksam machen können. Das ist ein wichtiger Teil der Vorbereitung auf ihre Berufsarbeit und eine

ganz spezifische Kompetenz, die sie mitbringen. An diesen interkulturellen Kompetenzen haben wir im Kurs viel gefeilt.“ (TP Diversity Management, Dozent)

„In der Entwicklung ihrer beruflichen Perspektiven haben wir immer wieder auch danach geschaut, was sie an besonderen Erfahrungen und Fähigkeiten mitbringen, die hierzulande nicht üblich sind. Und dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen darüber auch ein Bewusstsein haben und das hervorheben können. Dass sie sich damit profilieren lernen.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Dozent)

Auf IQ-Ebene haben sich die Entwicklungspartnerschaften inhaltlich in sechs Handlungsfeldern organisiert. Das hat sich zum einen bewährt, brachte aber auch aus Sicht der Teilprojekte Schwierigkeiten mit sich. Positiv gab es dadurch die Möglichkeit, die Arbeit EP-übergreifend zu organisieren und zu bündeln. Kritisiert wurde jedoch, dass durch die Einteilung und Abgrenzung in Handlungsfelder viele thematische Zusammenhänge und Überschneidungen nicht immer adäquat gespiegelt werden und zum Tragen kommen konnten.

„Im ersten Schritt hatten die Facharbeitskreise die Aufgabe, Qualitätsstandards und Handlungsempfehlungen zu erarbeiten in ihrem Handlungsfeld. Im zweiten Schritt ist es nun wichtig, die Dinge wieder zusammenzuführen und die gemeinsamen Schnittflächen zu definieren. Denn Spracherwerb kann man nicht von Qualifizierung trennen, es ist etwas Konkretes innerhalb der Qualifizierung, und Kompetenzfeststellung gehört zu Qualifizierung dazu wie auch Beratung. Da müssen die Facharbeitskreise jetzt Formen finden, wie sie FAK-übergreifend diskutieren und sich austauschen können.“ (EP Leitung)

„Bei den Handlungsfeldern handelt es sich um Bereiche, die alle ganz eng miteinander verwoben sind, man kann und sollte sie nicht trennen. Wo endet Beratung, wo beginnt Qualifizierung, gibt es eine qualifizierende Beratung, gibt es eine beratende Qualifizierung? Und es fehlen auch wichtige Bereiche. Für die Integration in den Arbeitsmarkt ist relevant, die Schritte aufzuzeigen, die die betroffenen Personen gehen müssen und die die Institutionen gehen müssen. Wenn wir wirklich wollen, dass diese Menschen anders integriert werden, dann müssen unsere Institutionen sich verändern und daraus kann man dann die Schritte ableiten. Dass man die Debatten erst strategisch angeht. Im Moment ist da eine zu große Mischung zwischen der Strategieebene und der operativen Ebene. Weil wir aber im Vorfeld uns nicht um eine strategische Diskussion gekümmert haben, sind die Handlungsfelder aus der operativen Ebene der Projekte und der professionellen Akteure heraus entstanden. Und es zeigt sich, das bringt schwerwiegende Begrenzungen mit sich.“ (TP Start ups, Projektleitung)

„Wir beschäftigen uns mit der Anerkennung von Qualifikationen. Das ist ein Thema, das in viele andere Bereiche hineinwirkt. Das liegt eigentlich quer zu den Handlungsfeldern. Das Handlungsfeld könnte vielleicht statt Qualifizierung Qualifikation heißen. Das muss nicht immer eine Neu- oder Nachqualifizierung bedeuten, sondern es kann auch einen anderen Umgang mit der vorhandenen Qualifikation bedeuten. Die Facharbeitskreise haben auch eine abgrenzende Wirkung, das, was die einzelnen Themen verbindet, kommt dabei eigentlich nicht raus. Das ist sicher nicht so intendiert, aber es gab da eine trennende Wirkung durch diese Einteilung in die sechs Handlungsfelder und es wurde zu wenig geschafft, eine Gesamtsicht auf Integration gemeinsam zu erarbeiten.“ (TP Global Competences, Projektleitung)

Die Zusammenarbeit mit strategischen Partnern lässt sich nicht am grünen Tisch entwickeln, sondern muss sich an konkreten Aufgaben und Bündnissen entwickeln und durch konkrete Kooperationen wachsen. So kamen im Projekt viele strategische Partnerschaften, die auf formalen Vereinbarungen beruhten, nicht richtig ins Leben, während sich andere, die sich im Projektverlauf an konkreten Fragestellungen und Aufgaben bildeten, sehr bewährt haben.

7. Handlungsempfehlungen

In diesem Abschnitt werden einige Handlungsempfehlungen zusammengetragen, die die weitere Arbeit der Entwicklungspartnerschaft optimieren könnten.

Zertifizierungsformen schaffen

Zertifizierungen von Kursen und Qualifizierungen spielen für die Beschäftigungsfähigkeit von Migranten/innen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Es wird daher empfohlen, in allen Teilprojekten, in denen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, auch in Sprachkursen und in Kursen, die Schlüsselqualifikationen vermitteln, Zertifizierungen auszuarbeiten und auszustellen, die über eine Teilnahmebescheinigung hinausgehen. Auch Anwendungen von Kompetenzbilanzierungsinstrumenten sollten in irgendeiner Form von Zertifizierung der festgestellten Fähigkeiten und Kompetenzen münden. In vielen TPen ist dies schon der Fall, dies sollte auf alle Projekte ausgeweitet werden.

Dies beinhaltet - soweit noch nicht vorhanden – in Kursinhalte und Kompetenzfeststellungsverfahren prüfbare und zertifizierbare Elemente einzubauen, als Nachweis, dass in der Maßnahme messbare Qualifikationen angeeignet bzw. getestet und dokumentiert wurden. Vor allem in Bezug auf interkulturelles Wissen und Fähigkeiten kann eine größere Formalisierung und Zertifizierung die Wahrnehmung und den Einsatz der Potentiale und Ressourcen von Menschen mit Migrationshintergrund erheblich voranbringen.

„Das müsste man vom Denkansatz her gründlich aufbauen und überlegen, was ist denn die eigentliche interkulturelle Kompetenz, die die Teilnehmer mitbringen und wie könnte man die niederschreiben. Und wie kann man das prüfen. Dass sie verschiedene Sprachen sprechen ist wichtig, aber es gehört wesentlich mehr noch dazu, da gehören die Sitten und Gebräuche, die Religion, die Kultur bis zur Wirtschaftsgeographie dazu. Das ist ausbaufähig, das noch genauer zu definieren, was interkulturelle Kompetenz bedeutet, z.B. im Exportgeschäft. Man hat bestimmte interkulturelle Prozesse reflektiert, man weiß wo die Missverständnisse herkommen, man weiß, was man weiß, und was Deutsche nicht wissen. Das müsste man ausweisen und auch prüfen. Denn diese Kompetenzen müssen bewusst gemacht

werden, sowohl den Teilnehmern als auch der deutschen Gesellschaft. Es wäre sinnvoll, in so einer Richtung weiterzugehen. Denn Deutschland ist eine formalisierte Gesellschaft, und das würde auch mehr Gewicht bekommen, wenn man dafür ein spezielles Curriculum und Zertifikat entwickelt.“ (TP Diversity Management, Dozent)

Anforderungen an Rahmenbedingungen formulieren

Aus den in den TPen entwickelten erfolgreichen Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ergeben sich Konsequenzen für Rahmenbedingungen und Förderrichtlinien, die noch nicht überall ausreichend ausgearbeitet und ausformuliert worden sind. Von rechtlichen Rahmenbedingungen und der Praxis der Ausschreibungen hängt die Verstetigung und weitere Umsetzbarkeit der entwickelten Ansätze stark ab. Vor allem in der Frage der besonders notwendigen niederschweligen Zugänge gibt es bislang noch keine systematischen Förderwege und Förderprogramme. Innovative Inhalte brauchen auch innovative Rahmenbedingungen und Förderstrukturen und auch Akteure, die innovative Praxis auf die administrative Ebene übersetzen und auch hier Bewusstseins- und Lobbyarbeit entfalten. Dies wird weitgehend eine Aufgabe sein, die auf der Ebene des IQ-Netzwerks weiterentwickelt und vorangetrieben werden wird, die bisherige IQ-weite Netzwerkarbeit weist jedoch darauf hin, dass intensivere Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Teilprojekten und eine detailliertere Aufbereitung und Zuarbeit aus Sicht der Praxis in dieser Frage sinnvoll erscheint.

„In der Ausschreibung der Agenturen wäre es besser, wenn langfristige Kooperationen mit Bildungsträgern eingegangen werden mit der Möglichkeit, langfristige Konzepte auszuarbeiten und Entwicklungen aufeinander aufbauen zu lassen, um die gesamte Wirkungskette mit einbeziehen zu können. Im Moment werden nur drei- bis höchstens sechsmonatige Maßnahmen ausgeschrieben, da lassen sich viele der Innovationen, die in der EP entwickelt worden sind, gar nicht realisieren. Die Kluft zwischen der Zeit, die für einheimische Kursteilnehmer ausreichend ist, und die sich für Migranten als notwendig und sinnvoll erwiesen hat, lässt sich in den bestehenden Förderstrukturen nur schwer überbrücken. Wir können in diesem Projekt viele Dinge aufzeigen, die nachweislich bei dieser Zielgruppe sehr erfolgreich sind, die sich aber so nicht weiterführen lassen, weil die Förderstrukturen nicht stimmen. Das ist die Herausforderung, vor der wir alle stehen.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)

Kinderbetreuung ausbauen

Begleitende Kinderbetreuung anzubieten, erweist sich als eine wesentliche Voraussetzung, um den Zugang zu großen Gruppen unter den Migrantinnen zu ermöglichen. In den Teilprojekten, in denen dies realisiert wurde, hat es einen großen Anteil ihres Erfolgs ausgemacht. In der Entwicklungspartnerschaft war man sich dieser Frage weitgehend bewusst, es ließen sich jedoch nicht immer geeignete Lösungen umsetzen. An diesem Thema sollte weitergearbeitet werden, um sowohl pragmatische Wege vor Ort zu finden und zu gehen, als auch das Angebot der Kinderbetreuung im System der Bildungs- und Beratungsarbeit als selbstverständlichen Bestandteil strukturell zu verankern.

„Das zeigt sich immer wieder, dass die Frauen als erstes nach einer Kinderbetreuung fragen. Das muss einfach mit angeboten werden. Das muss im System eingebaut sein. Selbst, wenn sie es dann vielleicht gar nicht wahrnehmen, auch um diesem Argument der Ehemänner zu begegnen, sollte Kinderbetreuung einfach dazugehören.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Projektleitung)

Kommunikation im Netzwerk IQ optimieren

Der Informationsfluss zwischen der Projektarbeit auf EP- und IQ-Ebene verlief im Rahmen des Projekts nicht immer optimal. Es erscheint sinnvoll, sich hier noch einmal Gedanken zu machen, wie sich die Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen transparenter und partizipativer gestalten lassen.

„Je stabsmäßiger die Kommunikationsstrukturen organisiert sind, desto größer der Reibungsverlust und die Gefahr, dass Informationen bei den Teilprojekten nicht oder nicht zeitig genug ankommen. Ein größerer E-Mail-Verteiler, in dem wichtige Informationen direkt an alle Teilprojekte geleitet werden, kann dem entgegenwirken. Auch ist es wahrscheinlich günstiger, wenn zu IQ-weiten Strategiediskussionen immer sowohl die EP-Leitung als auch die EP-Koordination geladen sind, und auch dass man jeweils die Teilprojekte, die zu den jeweiligen Themenbereichen federführend sind, mit einbezieht.“ (TP Start ups, Projektleitung)

Wirkungsforschung einbeziehen

Um Ergebnisse langfristig zu sichern und um die konkreten Wirkungen der jeweiligen Maßnahmen nachweisen zu können, braucht es eine längerfristige wissenschaftliche Begleitung und Wirkungsforschung. In Fällen, in denen dies durchgeführt wurde, hat

es sich als sehr effektives Instrument der Öffentlichkeitsarbeit und des Mainstreaming erwiesen. Um die im Projekt entwickelten Innovationen langfristig zu sichern, erscheint es sinnvoll, in der Planung der weiteren Arbeit Elemente der Wirkungsforschung mit einzubeziehen.

„Hier muss man eine längerfristige Schiene fahren und nach zwei oder drei Jahren nachfragen, was ist draus geworden. Welche Schritte haben die Teilnehmer gemacht, wie hat sich die Maßnahme auf ihr Leben ausgewirkt? Was kommt dabei heraus, wenn man diese oder jene Methodik oder dieses oder jenes Instrument anwendet? Wenn gleich nach dem Kurs ein Bogen ausgefüllt wird, weiß man noch nicht, was es wirklich bringt. Da kann man nur sagen, es hat gefallen oder nicht. Aber mit einer soliden Wirkungsforschung könnte man erheblich besser argumentieren. Schaut her, das kommt dabei heraus, das ist der Effekt, wenn ihr diese Maßnahme und diesen Ansatz fördert. Alle wollen die Nachweise haben, aber dafür muss man auch investieren, dass man diese Nachweise auch erbringen kann.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektleitung)

Betriebe als Kooperationspartner für Sprachlernen gewinnen

In der Entwicklungspartnerschaft herrscht weitgehend Einvernehmen darüber, dass Sprache sich am besten lernt durch die Herstellung direkter Anwendungsbezüge. Die Einbeziehung von Sprachförderung als Teil von Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Integration von Betriebspraktika als Teil von Sprachkursen sind Wege, die die EP hierbei verfolgt. Diese Ansätze ließen sich noch stärker ausbauen durch die Entwicklung direkter Kooperationsformen mit Betrieben, in denen Sprachförderung in die betriebliche Praxis stärker eingebettet wird. Betriebliche Betreuer/innen könnten zu Fragen der Sprachförderung weitergebildet werden, in interkulturellen Trainings könnte eine Anleitung zum sprachfördernden Umgang mit Migranten/innen im Betriebsalltag integriert werden. In diese Richtung weiterzudenken und hier neue Wege zu beschreiten, stellt eines der wichtigsten Innovationsfelder dar, die sich aus den Erfahrungen der Teilprojekte in der Entwicklungspartnerschaft ableiten lassen.

„Solche Elemente sollte man auch in die Integrationskurse einbauen. Wir entwickeln hier ein Modell, in dem wir die Integrationskurse unterbrechen durch das Einbeziehen von Praxiseinsätzen in Betrieben, an Arbeitsplätzen, in denen viel geredet werden muss. Es ist nicht immer einfach, hierfür Betriebe zu finden, aber der Lernerfolg für die Teilnehmer ist enorm.“ (TP Diversity Management, Strategischer Partner)