

Monika Jaeckel

**Evaluation des bundesweiten Netzwerks Integration durch  
Qualifizierung  
Endbericht der Entwicklungspartnerschaft Integra.net  
ANHANG**

Inhaltsverzeichnis:

1. Feedback der Projekte zum Mehrwert der Evaluation.....	2
Selbstevaluation .....	2
Stakeholder Soziogramm .....	3
Prozessbegleitung .....	3
Telefonmonitoring.....	5
Evaluationsberichte .....	5
Listen .....	6
Werkstattgespräch.....	6
Ergebnissicherung.....	7
2. Teilnehmerzahlen der Entwicklungspartnerschaft Integra.net.....	8
3. Typologisierung EP Integra.net.....	10
4. Mainstreaming Erfolge .....	11
5. Produkte Liste.....	41
6. Good Practices Liste.....	53

# 1. Feedback der Projekte zum Mehrwert der Evaluation

## Selbstevaluation

*„Der Selbstevaluationsbogen war hilfreich in dem Sinn, dass es unsere Wahrnehmung von unserer Arbeit strukturiert hat und es hat uns an das Equal Vokabular herangeführt. Es hat uns auch geholfen EP und IQ weit zu denken und uns immer wieder diszipliniert in Richtung Qualitätsmanagement unsere Arbeit zu dokumentieren. Der Zielfindungsworkshop und das Selbstevaluationstool am Anfang, das hat uns sehr geholfen und uns alle eine gute Perspektive gegeben, worauf wir uns in der Arbeit konzentrieren können.“ (EP Koordination)*

*„Das Selbstevaluationstool war hilfreich, um unsere Arbeit mit der Methodik zu durchdenken.“ (TP Start ups, Projektkoordination)*

*„Die Selbstevaluation hatte null Auswirkung auf unsere Arbeit.“ (TP Global Competences, Projektleitung)*

*„Die Selbstevaluation war eine Einführung in das Thema Qualitätsmanagement. Ohne sie hätten wir in der Richtung überhaupt nichts gemacht. Man kann nicht davon ausgehen, dass eine Organisation von sich aus schaut, wie sie die Erfolge misst oder messen kann. Das war wirklich sehr wichtig. Auch der Zwang es zu beziehen auf die EP Ebene, und nach derselben Kategorisierung die eigenen Ziele und Instrumente abzuklopfen, das war sehr hilfreich. Das hätte ich ohne diese Hilfe nicht hingekriegt. Das hat auch die Arbeit beeinflusst, immer wieder zu überlegen, wie dokumentieren wir die Arbeit und halten die Fakten fest. Die Dozentenrunden, die wir eingeführt haben nach den Lehrgängen und dass wir die Teilnehmer nach dem Praktikum alle noch einmal zusammenholen, ohne diese Anregung hätten wir das sicher nicht eingeführt. Das sind dann Formen für uns geworden, wie wir die Prozesse wahrnehmen und dokumentieren. Das waren wesentliche Monitoring Schritte. Ohne dass wir gesagt hätten, wie evaluieren wir das, wo kriegen wir unsere Informationen her, hätten wir das vielleicht nicht unbedingt gemacht.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)*

*„Das Selbstevaluationstool hat sich bewährt. Immer wieder habe ich nachgeschaut, ob wir auf Kurs sind, es hat geholfen, die Ziele und Arbeitsschritte im Auge zu behalten.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)*

*„Bei der Selbstevaluation haben wir uns fürchterlich abgequält, 3 Tage lang, aber es war nicht umsonst, es hat dazu geführt, dass man sich sehr mit der eigenen Arbeit auseinandergesetzt hat, was sind die Ziele und Prozesse, die man damit erreichen will. Insofern hat es viel gebracht. Die Frage ist nur, könnte man es methodisch nicht einfacher und lebendiger gestalten, nicht so diese Kästchen zum Ausfüllen. Der Workshop hat mir gut gefallen.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)*

*„Die Selbstevaluation war perfekt, das hat uns dermaßen sensibilisiert für bestimmte Bereiche, auf die wir aus freien Stücken nicht drauf gekommen wären. Ich kann nur sagen, danke schön, dass Sie uns ein so ausgereiftes Instrument zur Verfügung gestellt haben. Es war perfekt“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)*

## Stakeholder Soziogramm

*„Das Stakeholder Soziogramm hat mir gut gefallen. Das hat einen schnellen Überblick zu dieser Frage ermöglicht und das Bewusstsein hierzu geschärft.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektleitung)*

## Prozessbegleitung

*„Am Anfang konnte ich die Evaluation nicht einschätzen. Ist es eine Kontrolle? Aber als ich von der Evaluation erfahren habe, im Equal Rahmen kann man Dinge auch ausprobieren, da habe ich verstanden, dass es eher eine Prozessbegleitung ist, nicht nur quantitatives kontrollieren, sondern auch qualitative Anregungen zur Verbesserung der Arbeit. Durch die Evaluationsberichte habe ich das erste mal begriffen, wie viel im Netzwerk gemacht wird, das war mir vorher nicht so klar. Die Berichte waren eine Dokumentation dessen, was wir sind, da wurde es plastischer.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)*

*„Es war sehr sinnvoll, dass jemand externes, der die Strukturen kennt, der aber eine andere Perspektive hat, uns zur Seite stand. Wenn man mitten in der Arbeit steckt erkennt man oft nicht, dass dieser Aspekt besonders wichtig wäre, oder dass man jenen Aspekt besonders betonen sollte, wenn es darum geht, sich dessen bewusst zu werden, was man macht und das auch in der Öffentlichkeit zu vertreten. Man kommt oft erst im Gespräch darauf, die besonderen Aspekte der eigenen Arbeit wahrzunehmen.“ (EP Koordination)*

*„Grundsätzlich fanden wir toll, dass Sie immer geschaut haben, was kann man daraus machen. Sie haben eine unglaublich tolle Gabe, das was wir gesagt haben in eine positive Handlungsempfehlung zu bringen. Wir hätten Sie gerne öfters, aber das ist ja schwer machbar. Aber es ist eine andere Art zu arbeiten, wenn man jemanden an der Seite hat, der genau das kann, die Aufmerksamkeit auf den eigentlichen Fokus zu richten. Wenn ich mir in der Evaluation eine Verbesserung wünschen würde, dann in der Quantität.“ (TP Start ups, Projektleitung)*

*„Dass man mit Ihnen auch offen reden konnte, und nicht den Eindruck hatte, hoffentlich sagt man jetzt nichts Falsches. Dass Kritik konstruktiv formuliert wurde und auch von uns so aufgenommen wurde, als eine Anregung für weitere Schritte. Das war eine gute Zusammenarbeit.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektleitung)*

*„Die Evaluation war für uns sehr hilfreich. Dass wir die Möglichkeit hatten, den Schwerpunkt in Richtung Mehrgenerationenhaus weiterzuentwickeln, das hätten wir ohne Ihre Anregung nie gemacht. Das war eine Riesenhilfe. Wenn Sie das nicht so deutlich gesagt hätten, hätten wir vielleicht weiter so gearbeitet, aber es nicht so benannt. Und uns damit dann auch nicht so profilieren können.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord Projektleitung)*

*„Fragen sind erst mal gut, da kommt man wieder zum Nachdenken, von daher fand ich die Evaluation sehr hilfreich. Die Gespräche mit Ihnen da kommt man immer auch auf Ideen, was man vielleicht vergessen hat oder noch anders machen kann. Die Evaluation generell war auch sehr umfassend, Sie haben ja auch mehrere Methoden eingesetzt um zu evaluieren, ich denke das war ausreichend.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)*

*„Die Evaluation hat uns einen wichtigen Aussenblick gegeben, den wir brauchen auf bestimmte Dinge. Dass Sie kamen und fragten, was machen Sie da, erklärt euch vernünftig und dass Sie das dann zusammengefasst haben und uns damit die Reflektion der Arbeit aus einem Wissenschaftsblick ermöglichten. Das hat auch ermutigt, in bestimmte Richtungen zu gehen. Und es wird die eigene Linie deutlicher. Uns hat das ausgesprochen gut getan. Es war eine unterstützende Beratung, laufen wir in die richtige Richtung, denkt mal hierüber oder darüber nach, aber nie mit der Haltung wenn ihr das oder das nicht macht, dann gibt es Stress.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektleitung)*

*„Die Evaluation hat mir auch deswegen geholfen, weil es mir eine Rechtfertigung gegeben hat, mich abzugrenzen, mich mehr auf meine Aufgaben zu beziehen und zu konzentrieren und nein sagen zu können. Sie hat dabei geholfen, die eigentliche Aufgabenbeschreibung klarer zu fassen und sich dadurch auch abzugrenzen.“ (TP Migrationspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)*

*„Uns hat die Evaluation einen Mehrwert gebracht, auf jeden Fall, die Berichte und auch die Anregungen, die wir über die Mitwirkung in der Steuergruppe bekommen haben, war für uns ein hilfreiches Feedback zu reflektieren, wo wir was vergessen oder einen blinden Fleck haben, wo unsere Schwächen sind oder auch wo etwas ist, das für uns selbstverständlich ist, was wir gar nicht so wichtig genommen haben, das uns aber als Stärke zurückgespiegelt wurde, dass es was besonderes ist, was wir da machen. So eine Einordnung war für uns sehr gut.“ (EP Leitung)*

*„Sie haben da den richtigen Ansatz, die richtigen Fragestellungen zu entwickeln und eine strukturierte Vorgehensweise vorzuschlagen. Nicht nur inhaltlich, methodisch kann man bei Ihnen auch sehr viel lernen.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)*

## Telefonmonitoring

*„Ich weiß dass Sie über unser Projekt gut bescheid wissen. Dadurch war auch das Telefonmonitoring möglich. Wenn Sie vorher wenig Ahnung gehabt hätten, könnte man auch nicht telefonieren. Das hat sehr gut funktioniert, da habe ich mich gut angenommen, wahrgenommen und gespiegelt gefühlt. Für mich war das ok. Es gab auch Anregungen, in Richtung Mainstreaming zu denken. Das ist nicht unbedingt unser klassischer Ansatz zu überlegen, was kann man draus machen. Wo sind die innovativen Punkte, die man auch weiterverfolgen muss und kann.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)*

*„Das Telefonmonitoring hat Impulse gegeben, dass ich bestimmte Dinge anders angeschaut habe, und es war auch eine Anregung, meine Statistik zu machen, oder nach Gender zu gucken, oder genauer zu definieren, was ist eigentlich das Innovative an dem Projekt.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)*

*„Ich habe während der Telefonmonitorings oft Stichpunkte von Ihnen bekommen, die wichtige Reflektionsprozesse ausgelöst haben.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)*

## Evaluationsberichte

*„Die Berichte waren hilfreich, das war eine Bündelung unserer Arbeit und welche Qualität die einzelnen Stränge darin haben. Da erfährt man die eigene Qualität prägnanter, und das bleibt dann auch besser im Kopf, sowohl was die anderen Projekte angeht, als auch das eigene. Sie haben das oft sehr gut auf den Punkt gebracht.“ (TP Diversity Management, Projektkoordination)*

*„Ich habe die Berichte oft nur querlesen können, aber die Teile, die unser Projekt betrafen, habe ich immer sehr genau gelesen, und die waren immer auch so in Ordnung. Das war schon immer richtig wiedergegeben.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)*

*„Ich bin einfach nicht dazu gekommen, die Berichte zu lesen. Da fehlte mir einfach die Zeit dazu.“ (TP Migrationsspezifisches Fallmanagement, Projektkoordination)*

*„Durch die Berichte hat man gesehen, Sie nehmen uns schon richtig wahr. Das hat Vertrauen aufgebaut und man konnte zuversichtlich in die weitere Kooperation hineingehen.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)*

## Listen

*„Die Good Practice und Produkte Listen haben einen guten Überblick gegeben über die Vielfalt, die in IQ vorhanden ist. Dass man das mal strukturiert erfassen konnte, was ist in dem Netzwerk drin.“ (TP Assessment Center, Projektleitung)*

*„Die Good Practice Listen haben mir gut gefallen, weil man da den Ertrag ein bisschen sieht, das ist komprimierter als wenn man den ganzen Bericht liest. Das habe ich intensiv durchgelesen, was da an Ertrag eigentlich da ist.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)*

*„Für mich war die Mainstreaming Erfolgsliste etwas, womit ich arbeiten konnte. Mit der Vernetzungsliste ist es schwieriger, da habe ich einfach nicht genug Erfahrung.“ (TP Arbeitsmarkt Fitness Training, Projektleitung)*

*„Ich fand die Mainstreaming Liste sehr logisch, wie Sie das aufgebaut haben, und sehr schlüssig, unsere Arbeit passt gut in diese Kategorien hinein, das war ganz praktisch.“ (EP Koordination)*

*„Die Listen sind auch sinnvoll, auf jeden Fall. Denn die langen Berichte liest ja kaum jemand. Würde ich auf jeden Fall so machen.“ (EP Leitung)*

*„Hilfreich war, dass die Evaluation die Equal Struktur, die ja sehr abstrakt ist, runtergebrochen hat und es dadurch konkreter wurde für uns, z.B. auch die Mainstreaming Tabelle, was ist da eigentlich mit gemeint.“ (EP Koordination)*

*„Die Listen sind sinnvoll, denn lange Berichte liest kein Mensch mehr. Und die Kriterien der Listen sind auch in Ordnung. Und die Art wie die Berichte geschrieben sind, finde ich auch gut. Dass das gut aggregiert ist.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)*

*„Kompliment für die Good Practice Liste. Das Raster ist gut und das Teilprojekt wurde dadurch gut auf den Punkt gebracht. Man kann diese Form der Ergebnisdarstellung gut übernehmen und weiter damit arbeiten.“ (TP Kompetenz Pass, Projektleitung)*

## Werkstattgespräch

*„Das Werkstatt Gespräch fand ich sehr gut. Es war die Gelegenheit mal grundsätzliche Dinge zu diskutieren, wie z.B. die Frage der Migrantenspezifik. Das sind wichtige Diskussionen. Auch die Arbeitsgruppe zum Thema*

*Wirkungsdokumentation. Das war hilfreich um zu sehen, wie kann ich meine Daten auswerten.“ (TP Assessment Center, Projektkoordination)*

*„Ich fand es auch gut, auf einer anderen Ebene zu sprechen, auch im Hinblick darauf, wie es in Zukunft weitergehen kann, und was es braucht, damit es überhaupt weitergeht. Wie kann das Mainstreaming ausschauen? Wie können wir unsere Ergebnisse vermarkten? Das waren wichtige Diskussionen, die dort angestossen wurden.“ (TP Start ups, Projektleitung)*

*„Das Werkstattgespräch hat gebracht, dass die verschiedenen Teilprojekte einmalig die Möglichkeit hatten, auch mal in so einem Arbeitszusammenhang IQ übergreifend zusammenzukommen. Das war das einzige Mal, wo das möglich war. Es ist in den Arbeitsgruppen unterschiedlich gelaufen, das war kein Fehler das zu machen. Für mich selber war es auch die Möglichkeit Teilprojekte aus anderen EPen intensiver kennenzulernen. Die Diskussionen in den Arbeitsgruppen waren ok. Es war eine recht inhaltsreiche Veranstaltung, es ist ziemlich viel dort gearbeitet worden.“ (EP Leitung)*

*“Es ist schon bemerkenswert, was Sie da an Arbeit hineingesteckt haben. Der Bericht war ja sehr umfassend.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)*

## Ergebnissicherung

*„Was ich zentral wichtig finde, ist dass die Evaluation in der Lage ist, das grosse IQ Netzwerk zu durchschauen und zusammenzufassen was dort gearbeitet wird und die Ergebniss korrekt wiedergibt. Dass die Rolle des Ganzen verstanden wird und in dem Bericht dargestellt wird. Dass eine Evaluation auch analytisch und politisch denken kann und unsere Arbeit auch in dieser Hinsicht richtig erfasst und auf den Punkt bringen kann. Von den Strategiepapieren her, die die Evaluation erstellt hat, kann ich sagen, das geht in die richtige Richtung“ (TP Global Competences, Projektleitung)*

*„Die Evaluation hat die Aufgabe, auf zentrale Erkenntnisse aufmerksam zu machen. Zum Beispiel, dass der Sozialraumansatz tatsächlich ein erfolgversprechender Ansatz ist und man jenseits der reinen klassischen Bildungsmaßnahmen den Fokus auch auf solche niederschweligen Formen richten muss, und dass diese auch als Bildung anerkannt werden. Und auch, dass, wenn man Innovationen entwickelt, die Projekte etwas länger gefördert werden müssen, damit man sie tatsächlich in der Gesellschaft verankern kann. Dass man wirklich auch die Konsequenzen sieht, die daraus folgen, und sie auch zieht.“ (TP Kompetenzzentrum München Nord, Projektleitung)*

*„Evaluation ist gut und wichtig. Das Ärgerliche ist, dass man oft leider keine Priorität drauf setzt im Bewusstsein, weil man so viel zu tun hat, dass man das häufig hinten runterfallen lässt. Das ist schade, weil es kommt ja meist doch viel dabei heraus. Von daher war es sehr hilfreich eine Evaluation von aussen zu haben, und es ist auch viel dabei herausgekommen.“ (TP Diversity Management, Projektleitung)*

## 2. Teilnehmerzahlen der Entwicklungspartnerschaft Integra.net

vom 01.07.2005 bis 30.06.2007

Tabelle 1: Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Handlungsfeldern (HF) und Veranstaltungen des Netzwerkes IQ

TP-Name	1 HF	1.1 Erstberatung	2 Folgeberatung	2 Kompetenzfeststellung und Profiling	3 Berufsbezogenes Deutsch	4 Qualifizierung				5 Existenzgründung	6 Interkulturelle Öffnung		7 Veranstaltungen
						fachlich-technisch	Weiterbildung	begleitetes betriebl. Praktikum	Sonstige		Multiplikatoren	KMU und Arbeitgeber	
Kompetenz-Pass						41							
Kompetenzzentrum München Nord	55	30	10	41		0	4	5	0	0	0	0	0
start ups										402			
Kubi-Assessment-Center <sup>1)</sup>	25	83	83	2						17 <sup>7)</sup>			4
Div.-Management	42	36	28	28		9	9		9	142	15	80	
Fallmanagement	106	126	88	223		2	2	2	3	28		145	
global competences <sup>3)</sup>										250		400	
Arbeitsmarktfitness <sup>4)</sup>						92						42	
Transnationale Koordination <sup>5)</sup>												91	
Nationale Koordination <sup>6)</sup>												178	

<b>Summe</b>	228	275	209	292	39	144	15	7	431	425	15	940
--------------	-----	-----	-----	-----	----	-----	----	---	-----	-----	----	-----

- 1) kein AC
- 2) durchgeführt
- 3) MultiplikatorInnen in unserem TP sind v.a. Anerkennungsstellen (ca. 150). Rest ist Politik Wissenschaft etc. TeilnehmerInnen bei Veranstaltungen, wo wir selbst vorgetragen haben, sind ca. 350, Rest ist Gespräche bei Veranstaltungen
- 4) Info-Veranstaltungen Arge
- 5) 2 Transnationale Konferenzen: 2006 in Frankfurt + 2007 in Berlin
- 6) Insgesamt 7 Veranstaltungen bis 30.06.07: -Gesprächskreise mit strat. Partnern,-Workshops und eine Fachtagung im Januar 07
- 7) Zu Kompass vermittelt

### 3. Typologisierung EP Integra.net

TP Handlungsfelder	Beratung	Sprachförderung	Qualifizierung	Gründungs- förderung	Kompetenz- feststellung	Interkulturelle Öffnung	Anerkennung Abschlüsse	Antidiskriminierung	Sozialer Nahraum	gesamt
<b>Teilprojekte</b>										
TP Start up	1	1	1	1	1	1				6
TP AMF Training	1	1	1	1	1					5
TP Assessment Center	1				1					2
TP Migrationspez. Fallmanagement	1	1			1	1				4
TP Kompetenz Pass	1		1		1	1				4
TP Global Competences							1			1
TP Kompetenzzentrum München Nord	1	1	1		1	1			1	6
TP Diversity Management	1	1	1		1	1				5
<b>GESAMT</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	

## 4. Mainstreaming Erfolge

Als Evaluator/innen der Entwicklungspartnerschaften des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung - IQ“ gehen wir nicht davon aus, dass bereits nach wenigen Jahren Projektzeit ein *vollständiges* Mainstreaming der Projektergebnisse *durchweg* erreichbar ist. Dennoch sehen wir in vielen Aktivitäten der Teilprojekte wichtige und weiterführende Schritte und Erfolge in Richtung Mainstreaming, die wir gerne zusammenfassend in einer übersichtlichen Form dokumentieren. Wir haben daher die Teilprojekte gebeten, ihre bisherigen Mainstreamingerfolge in der folgenden Liste zusammenzustellen.

Dabei wurden folgende Kriterien und Fragestellungen zugrunde gelegt:

- ❖ Haben andere Einrichtungen, Regelinstitutionen, strategische Partner oder wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Entscheidungsträger Ergebnisse bzw. Konzepte/Ansätze der Projektarbeit übernommen und wenden sie an?
- ❖ Haben sich aus der Projektarbeit regelmäßige Kooperationen mit anderen Trägern, Regeleinrichtungen oder wirtschaftlichen, politischen bzw. gesellschaftlichen Entscheidungsträgern ergeben, die auch über die Projektzeit hinaus weiter bestehen werden?
- ❖ Wurden mit der Projektarbeit Veränderungen bei einem anderen Träger, einer Regeleinrichtung oder wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsträgern erreicht?
- ❖ Wurden die TPE von Regeleinrichtungen bzw. wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Institutionen und Entscheidungsträgern mit Beratungsleistungen z.B. bei der Organisationsentwicklung oder mit Dienstleistungen in einem der sechs Handlungsfelder des IQ-Netzwerks beauftragt?
- ❖ Konnte das Projekt über die Projektzeit hinaus verankert und gesichert werden? Wird es auch nach der EQUAL-Projektphase weiter bestehen?

## Teilprojekt Arbeitsmarkt Fitness Training, Frankfurt

<u>Mainstreaming- Aktivität bzw. - erfolg</u>	<b>1. Ergebnisse übernommen:</b> Wie und von wem?	<b>2. verbindliche Kooperation</b> Mit wem, wobei?	<b>3. Veränderungen bei anderen</b> Bei wem, welche Veränderungen?	<b>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung</b> Von wem, welche?	<b>5. Projekt längerfristig gesichert</b> Wodurch?
Übernahme der Maßnahme/ „Verzahnung“ mit lokalem Netzwerk	<i>Anfrage:</i> <u>Projekt Soziale Stadt/Quartiersmanagement</u> in F.-Griesheim-Nord: Durchführung des AMF für/mit eine/r Frauengruppe im Stadtteil				
Übernahme der Maßnahme s.o.	<i>Anfrage:</i> <u>Quartiersmanagement F- Nordweststadt:</u> Durchführung des AMF für/mit Mutter-Kind-Gruppe				
Übernahme der Maßnahme s.o.	<i>Anfrage:</i> <u>Jugendhaus Griesheim:</u> Durchführung des AMF mit jungen Erwachsenen				

<b>Mainstreaming- Aktivität bzw. - erfolg</b>	<b>1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?</b>	<b>2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?</b>	<b>3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?</b>	<b>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</b>	<b>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</b>
enge Kooperation/Einbind ung der entwickelten Maßnahme		<u>FAB gGmbH:</u> konzeptionelle Abstimmung des AMF mit Kursangebot „Sprache und Beruf; Modul 3, kompetente Sprachverwendung“; TeilnehmerInnen gehen von dieser Maßnahme nahtlos ins AMF über; Auftritt nach außen: gemeinsames Angebot bestehend aus 2 Modulen			
Übernahme des Moduls AMF		<u>JobKOMM Friedberg:</u> Beschluss und Weitergabe an die FallmanagerInnen: Vermittlung in 2-Modul- Maßnahme (FAB: Modul 3: Kompetente Sprachverwendung - Beruf/BWHW:AMF)			

<u>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</u>	1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?	2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
Zielgruppe rückt in den Focus der Wirtschaft/ Potentiale werden erkannt		<u>consult- Personaldienstleistungen GmbH:</u> Teilnahme an jedem Training (1 Tag) in der letzten Kursphase Beratung und Aufnahme in den BewerberInnenPool der AMF-TN (Gruppe/Einzelgespräche)			
Zielgruppe rückt in den Focus der Wirtschaftsförderung		<u>Wirtschaftsförderung FFM:</u> <u>geplant:</u> Teilnahme an jedem Training: Vorstellung und Beratung von AMF-TNs in Hinblick auf Selbständigkeit und Nutzen der Kontakte für evtl. Jobvermittlung.			
<b>Übernahme der Maßnahme in Angebotspalette</b>					Angebot an: -RheinMainJobcenter -JobKOMM GmbH -Optionsgemeinden -ESF- Arbeitsmarktprogramm



<b><u>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</u></b>	<b>1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?</b>	<b>2. verbindliche Ko-operation Mit wem, wobei?</b>	<b>3. Veränderungen bei anderen? Bei wem, welche Veränderungen?</b>	<b>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</b>	<b>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</b>
Konzept der Außenhandels-assistenten - Maßnahme für Migranten/in-nen übernommen	Beantragung von 2 Außenhandels-assistenten-Maßnahmen innerhalb des BWTW e.V. Durchführung im Jahre 2008	Zusammenarbeit mit InBEz beim Transfer der AHA – Maßnahme vereinbart.		Claudia Jörg, von InBEz, in Rheinland-Pfalz und Frau Hubenstreit, von Futura Bildung und Beratung, Meiningen, ließen sich über die Rahmenbedingungen der AHA-Maßnahme und ihre Erfolgsfaktoren beraten. Sie werden bei der Realisierung des Projektes unterstützt.	Projekte durch Arbeitsagentur bzw. durch ESF gesichert. ARGE soll das Projekt in Rheinland-Pfalz unterstützen. Beratungsarbeit wird durch die Transferstelle Thüringen (Fortsetzung von Integra.net) ab 2008 gesichert.

<u>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</u>	1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?	2. verbindliche Ko-operation Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen? Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
Durchführung einer Außenhandelsmaßnahme für Mitarbeiter von KMU		Mit der Firma Papalina das Konzept der Maßnahme besprochen	Eine Teilnahme an der AHA – Maßnahme auch für deutsche Firmenmitarbeiter		Projekt bei der GFAW beantragt (?)
Das Curriculum für die Eignungsfeststellungsmaßnahme					Transferstelle Thüringen wird die EFM an Bildungsträger vermitteln und bei ihrer Realisierung helfen
Interkulturelles Training				Interkulturelle Trainings werden vom Transferprojekt Thüringen in Regelinstitutionen und Betrieben durch eigene Trainer durchgeführt	

<u>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</u>	1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?	2. verbindliche Ko-operation Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen? Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
Konferenz „Interkulturelle Flexibilität als Wettbewerbsvorteil-Diversity Management in KMU“	Nutzung der Resultate unserer Konferenz für die Aufarbeitung in einer Diplomarbeit durch Frau Wintzler aus Baden-Württemberg				Das Transferprojekt Thüringen wird jährlich eine Tagung zu Diversity Management oder 1 Fachtagung zur Interkulturellen Öffnung durchführen
Projektbeiräte, bestehend aus Unternehmen und Bildungs-trägern als ein maßnahme begleitendes Instrument, um die Zielgruppe Migranten zu unterstützen				Gründung von Projektbeiräten wird von der Transferstelle Thüringen Trägern mit Migrationsmaßnahmen empfohlen und aktiv unterstützt.	

## Teilprojekt Global Competences, Augsburg

<p><b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b></p> <p>Interviews mit Entscheidern in Anerkennungsstellen: Behörden (bundesweit)</p>	<p>1. Ergebnisse über-nommen: Wie und von wem?</p> <p>Neben der Erhebung von Daten werden offene Fragen zu Problemen und Chancen formaler Anerkennung besprochen.</p>	<p>2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?</p> <p>Sehr hohe Bereitschaft bei den Mitarbeitern, an unserer Datenerhebung mitzuarbeiten – Zusicherung unsererseits, Ergebnisse zu kommunizieren.</p>	<p>3. Veränderungen bei anderen. Bei wem, welche Veränderungen?</p> <p>Veränderungen in der Anerkennungspraxis der einzelnen Bundesländer können auf Grundlage unserer Datenauswertung formuliert und begründet werden.</p>	<p>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</p> <p>Mitarbeiterinnen u. Mitarbeiter der einzelnen Anerkennungsstellen warten auf die Ergebnisse der Studie.  Laut unseren Gesprächspartnern in den Anerkennungsstellen fehlen Antragstellern und Beratern Informationen über Möglichkeiten und Grenzen eines formalen Anerkennungsverfahrens. Beratungsleistung ist notwendig.</p>	<p>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</p> <p>Weiterführung des Projekts als Informationsagentur (geplant).</p>
---	---	--	---	--	---

<p><b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b></p>	<p>1. Ergebnisse über-nommen: Wie und von wem?</p>	<p>2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?</p>	<p>3. Veränderungen bei anderen. Bei wem, welche Veränderungen?</p>	<p>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</p>	<p>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</p>
<p>Interviews mit Entscheidern in Anerkennungsstellen: Berufsverbände, Handwerkskammern und Industriern und Handelskammern (bundesweit)</p>	<p>Neben der Erhebung von Daten werden offene Fragen zu Problemen und Chancen formaler Anerkennung besprochen – zusätzlich wird die Möglichkeit freiwilliger Gutachten als Instrument der Arbeitsmarktintegration thematisiert.</p>	<p>Sehr hohe Bereitschaft bei den Mitarbeitern, an unserer Datenerhebung mitzuarbeiten – Zusicherung unsererseits, Ergebnisse zu kommunizieren.</p>	<p>Veränderungen in der Anerkennungspraxis der einzelnen Bundesländer können auf Grundlage unserer Datenauswertung formuliert und begründet werden. Freiwillige Gutachten der Kammern und Verbände sollten Standard werden.</p>	<p>Mitarbeiterinnen u. Mitarbeiter der einzelnen Anerkennungsstellen warten auf die Ergebnisse der Studie.  Laut unseren Gesprächspartnern in Anerkennungsstellen fehlen Antragstellern und Beratern Informationen über das formale Anerkennungsverfahren. Beratungsleistungen sind nötig.</p>	<p>Insbesondere die HWKs und IHKs beklagen in den Interviews die fehlenden rechtlichen Grundlagen für Anerkennungen – z.T. sind ihnen diese offensichtlich nicht bekannt – auch das Instrument des „freiwilligen Gutachtens“ wird zu wenig angewendet. =&gt; Auch Kammern haben Beratungsbedarf. =&gt; Das Projekt kann diese Beratung nach Abschluss der Untersuchung leisten.</p>
<p>Gespräche mit Verantwortlichen in Ministerien (Bund und Länder) über die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Möglichkeiten formaler Anerkennung.</p>	<p>Formale Anerkennung von ausländischen Abschlüssen ist in Deutschland nicht koordiniert wie z.B. in Dänemark durch eine verantwortliche Integrations-/Regierungsstelle. =&gt; Mitarbeiter in Ministerien sehen Vernetzungsbedarf. =&gt; Warten auf Ergebnisse unserer Studie.</p>	<p>Ministeriumsmitarbeiter sind sehr gesprächsbereit und sprechen auch über bundeslandspezifische Eigenheiten oder Probleme bei der formalen Anerkennung.</p>	<p>Obwohl Ministerien (z.B. Gesundheit, Bildung, Soziales...) für Teilbereiche der formalen Anerkennung verantwortlich sind, bieten sie kaum Hinweise über das Verfahren bzw. über die ständigen gesetzlichen Veränderungen an (z.B. im Internet).</p>	<p>Um Zuständigkeiten, die sich durch Verwaltungsreformen regelmäßig ändern, sowie die Anerkennungsprozesse auf EU-, Bundes- und Länderebene (ebenfalls ständige Änderungen) zu erfassen, ist eine ständig betreute Informationsstelle für Antragsteller, Anerkennungsstellen und Beratern nötig.</p>	<p>Betreute Informationsstelle muss ständige Änderungen erfassen und an Antragstellerinnen und Antragsteller weiter geben.  =&gt; Das Projekt kann diese Beratung nach Abschluss der Untersuchung leisten.</p>

<p><b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b></p>	<p>1. Ergebnisse über-nommen: Wie und von wem?</p>	<p>2. verbindliche Ko-operation Mit wem, wobei?</p>	<p>3. Veränderungen bei anderen. Bei wem, welche Veränderungen?</p>	<p>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</p>	<p>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</p>
<p>Interessen der potentiellen AntragstellerInnen als Akteuren in Anerkennungsverf ahren wahren: Umfrage unter Migrantinnen u. Migranten.</p>	<p>Ergebnisse unserer Befragung: Migrantenorganisationen können innerhalb der Community kaum helfen, da das bürokratische Labyrinth der formalen Anerkennung kaum durchschaubar ist und verlässliche, klare Informationen fehlen.</p>	<p>Gespräche mit individuellen AntragstellerInnen, regional aktiven MSOs sowie Generalsekretär Kramer vom Zentralrat der Juden, Herrn Kolat vom Türkischen Bund Berlin und Frau Dr. Kolland, Kulturamt Neukölln.</p>	<p>Eigeninitiative und Selbstbewusstsein von Migrantinnen und Migranten stärken. =&gt; Nur wer Infos zu Anerkennungsverfahren hat, kann es erfolgreich durchlaufen.</p>	<p>Nicht einmal der Zentralrat der Juden, der durch die umfangreiche jüdische Zuwanderung aus GUS-Staaten lange mit Anerkennungsproblemen konfrontiert ist, verfügt über ausreichende Infos. =&gt; Notwendigkeit der individuellen Beratung, um gerade rechtliche Besonderheiten (z.B. für Angehörige der neuen EU-Länder) nutzen zu können.  Frau Dr. Kolland plant ein regionales Fachgespräch mit Migrantenorganisationen und Anerkennungsstellen mit unserer Beteiligung.</p>	<p>=&gt; Das Projekt kann diese (auch individuelle) Beratung nach Abschluss der Untersuchung leisten.</p>

<p><b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b></p>	<p>1. Ergebnisse über-nommen: Wie und von wem?</p>	<p>2. verbindliche Ko-operation Mit wem, wobei?</p>	<p>3. Veränderungen bei anderen. Bei wem, welche Veränderungen?</p>	<p>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</p>	<p>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</p>
<p>Schriftverkehr mit den zuständigen Mitarbeitern der EU-Kommission, GD Internal Market – Probleme bei der Anwendung der RL für Anerkennung bzw. für Drittstaatsangehörige in Deutschland.</p>	<p>Mangelhafte Informationen zur Anerkennung wurden durch den Bund an die EU-Kommission gemeldet. Die Kommission plant weiteres Monitoring zur Anerkennung in den Mitgliedstaaten – Interesse an unseren Ergebnissen.</p>	<p>Weitergabe unserer Ergebnisse an Barbara Steffner, Kommissionsbüro in Berlin, sowie die GD Internal Market in Brüssel.</p>	<p>Erhöhte Sensibilität zur Praxis der formalen Anerkennung in den Mitgliedstaaten.</p>	<p>Auch die EU-Kommission hat Interesse an einer spezifischen Anerkennungsberatung für Migrantinnen, da die Verschwundung des Humankapitals der qualifizierten Zuwanderer als großes Problem gesehen wird.</p>	<p>Die geplante Informationsagentur wird auch über die strategischen Anerkennungspläne der EU und die Anwendung der RL in Deutschland (bzw. über aktuelle EuGH-Urteile und Vertragsverletzungsverfahren im Anerkennungs-bereich) informieren.</p>
<p>Gespräche mit Akteuren des ENIC-NARIC Netzwerks sowie Verantwortlichen des Lisbon Recognition Convention Committees in UNESCO und Europäischem Rat.</p>	<p>Teilnahme an der Tagung des Lisbon Recognition Convention Committees in AG Riga: aktive Mitarbeit in AG zur Anerkennung von Drittstaatsangehörigen. =&gt; Notwendigkeit der beruflichen Anerkennung für Migrantinnen in Abschlussprotokoll aufgenommen.</p>	<p>Kontakte mit diversen NARICs in Ländern, wo berufliche Anerkennung umfassend bzw. für alle Statusgruppen durchgeführt wird.</p>	<p>Good Practice aus anderen Ländern dient als Vorbild für deutsche Akteure der Anerkennungsaktivitäten (va ZAB, KMK). Ziel ist z.B. die Änderung der Anerkennungskriterien („comparability“ statt „equivalence“).</p>	<p>Gespräch mit Sjur Bergan vom Europäischen Rat (Mitautor der LRC). Er bittet um die Ergebnisse unserer Studie.</p>	<p>Internationale Kontakte sind auch für die Zukunft des Projekts als Informationsagentur unverzichtbar, da andere Länder z.B. an spezifischen Leitfäden oder Recognition-Homepages arbeiten, die auch für Deutschland adaptierbar sind.</p>

<p><b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b></p> <p>Problemrelevanz: Nichtanerkennung als individuelles und volkswirtschaftliches Problem sichtbar machen.</p> <p>Gespräche auf der politischen bzw. auf der Gesetzgebungsebene (unterschiedliche Zuständigkeiten: KMK, BMBF, BMWi).</p>	<p>1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?</p> <p>Gesprächspartner sichern zu, notwendige Maßnahmen in den Gremien zu thematisieren, und baldmöglichst bekannt zu geben, wer Gutachten für ausländische AkademikerInnen nach der Lisbon Recognition Convention erstellen darf.</p>	<p>2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?</p> <p>Gespräch mit Herrn Dr. Hendriks, Koordinator der Bologna Follow-up Group, Kultusministerkonferenz</p> <p>Gespräch mit Frau Stahl im BMWi, Koordinatorin des Umsetzungs gesetztes zur Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG.</p> <p>Gespräch mit Frau Dr. Galler, BMBF, Koordinatorin der Ratifizierung der Lisbon Recognition Convention in Deutschland.</p> <p>Gespräch mit Herrn Huber, Bayerisches Sozialministerium, Abteilung Integration.</p> <p>Briefwechsel mit Dr. von Loeffelholz, BAMF, zu den Kosten der Nichtintegration</p>	<p>3. Veränderungen bei anderen. Bei wem, welche Veränderungen?</p> <p>Gesprächspartner werden von uns über Probleme der Anerkennung und über die Ergebnisse unserer Befragungen informiert und mit Handlungsempfehlungen für eine verbesserte Praxis – auch im Vergleich zu anderen Ländern – ausgestattet.</p>	<p>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</p> <p>Großes Interesse an Ergebnissen unserer Studie sowie Anerkennungserfahrungen in anderen Ländern (Good Practice s. Australien, Norwegen etc.).</p>	<p>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</p> <p>Großes Interesse an Beispielen aus der Praxis bzw. individuellen Anerkennungserfahrungen – Austausch auch für die Zukunft von Ministerien gewünscht – großes Interesse an geplantem Fachgespräch im BMAS.</p>
--	---	---	--	---	---

<p><b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b></p>	<p>1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?</p>	<p>2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?</p>	<p>3. Veränderungen bei anderen. Bei wem, welche Veränderungen?</p>	<p>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</p>	<p>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</p>
<p>Kritische Zusammenarbeit mit der nationalen Informations- und Gutachterstelle ZAB, Bonn.</p>	<p>Viele Probleme des Anerkennungsalltags hängen mit der finanziell und personell desolaten Situation der ZAB zusammen. Erleichterungen im Verfahren bzw. die Einhaltung der ENIC-NARIC-Charta sind unverzichtbar. =&gt; Kooperation über Ergebnisse der Befragungen zugesichert</p>	<p>Treffen mit Referentin und derzeitigem Leiter der ZAB  Behördenzugang für anabin – und damit zu Tausenden von Gutachten - wurde dem TP gewährt, um in der Anerkennungsstudie thematisiert werden zu können.</p>	<p>Die zahlreichen Probleme mit der ZAB (sowohl für einzelne AntragstellerInnen als auch für Anerkennungsstellen) müssen erkannt, thematisiert und abgestellt werden.  =&gt; Schaffung von Transparenz durch unsere Anerkennungsstudie</p>	<p>ZAB wartet auf unsere Ergebnisse, da sie selbst über keine Information aus Ländern verfügt, ob und wie ihre Gutachten verwendet werden.  Notwendigkeit der Beratung von AntragstellerInnen wird zwar gesehen, kann aber wegen Überlastung nicht selbst geleistet (Telefon dauerhaft besetzt, E-Mails mit Fragen zum Verfahren werden prinzipiell nicht beantwortet) werden.</p>	<p>Die dringend notwendige individuelle Beratung von qualifizierten und hochqualifizierten MigrantInnen über Möglichkeiten einer formalen Anerkennung kann nach Abschluss unserer Studie von uns geleistet werden.</p>
<p>Projektvorstellung: Sensibilisierung für das bisher kaum erforschte Thema Anerkennung. =&gt; Keine passgenaue Integration in den Arbeitsmarkt für MigrantInnen ohne Anerkennung ihrer mitgebrachten formalen Qualifikation.</p>	<p>Stand auf Fachtagung Fort- und Weiterbildung in Frankfurt  Stand auf Fachtagung Kompetenzfeststellung in Augsburg  Präsentation am "Runden Tisch zur Migration der Stadt Augsburg"  Vortrag auf transnationalem Treffen in Madrid</p>	<p>Mitarbeiter der Stadt Augsburg sowie der ARGEn bitten nach Projektvorstellung um Infos zur Anerkennung.</p>	<p>Fehlende Anerkennungen sowie fehlende Anerkennungsinfos werden im Hinblick auf Potentiale der MigrantInnen thematisiert. Gerade im regionalen Netzwerk unter Einbeziehung der Kammern sowie der KMUs ist ein Umdenken möglich.</p>	<p>Regionale Berater brauchen dringend verlässliche Infos zu Möglichkeiten der formalen Anerkennung.</p>	<p>=&gt; Das Projekt kann diese individuelle und regionale Beratung nach Abschluss der Untersuchung leisten.</p>

<p><b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b></p>	<p>1. Ergebnisse über-nommen: Wie und von wem?</p>	<p>2. verbindliche Ko-operation Mit wem, wobei?</p>	<p>3. Veränderungen bei anderen. Bei wem, welche Veränderungen?</p>	<p>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</p>	<p>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</p>
<p>Handlungsempfehlungen für eine verbesserte Anerkennung formulieren und verbreiten</p>	<p>Equal-Kooperationsnetzwerk AG Weiterbildung/ Anerkennung arbeitet mit Ergebnissen des TPs Global Competences</p>	<p>Geplant ist ein Fachgespräch im Herbst 2007 mit Beteiligung von BMAS, KMK, ZAB, BAMF, BA, Migrantenorganisationen</p>	<p>Akteure der Anerkennungspraxis werden über verbesserte Möglichkeiten der Anerkennung informiert. =&gt; Diskussionen sind erwünscht.</p>	<p>Vernetzungen und Informationen sollen besser koordiniert werden.</p>	<p>Das TP kann in Zukunft sowohl die Informationen zu Möglichkeiten der Anerkennung bieten als auch Plattformen für den Austausch organisieren.</p>
<p>Recherche von bisher nur verstreut und schwer auffindbaren Informationen und Klärung von Zuständigkeiten.</p>	<p>Begleitend zur Studie und zu den Handlungsempfehlungen, ist die Veröffentlichung im Internet geplant. Angebot zur Information für MigrantInnen und Migranten, sowie für BeraterInnen und BehördenmitarbeiterInnen.</p>	<p>Kooperation mit Diakonischem Werk Hamburg „Integrationslotse Hamburg“, Frau Martina Eiler – Vortrag des TP GC angefragt  Geplantes Treffen der Anerkennungsstellen des Saarlandes -Vortrag des TP GC angefragt</p>	<p>Informationen sind ständigen Veränderungen unterworfen und müssen laufend aktualisiert werden; schriftliche Leitfäden zur Anerkennung können immer nur eine Momentaufnahme sein.</p>	<p>Betroffene Zuwanderer, Berater, Anerkennungsstellen warten auf die Ergebnisse unserer Studie.</p>	<p>Das TP kann in Zukunft durch seine Kontakte auch über Änderungen bei Verwaltungszuständigkeiten, erweiterte Möglichkeiten oder gesetzliche Anpassungen informieren.</p>

<p><b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b></p>	<p>1. Ergebnisse über-nommen: Wie und von wem?</p>	<p>2. verbindliche Ko-operation Mit wem, wobei?</p>	<p>3. Veränderungen bei anderen. Bei wem, welche Veränderungen?</p>	<p>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</p>	<p>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</p>
<p>Problembewusstsein für migrantenspezifische Maßnahmen schärfen: Anpassungsqualifizierungen müssen an vorhandenen Ausbildungen und Qualifikationen anknüpfen.</p>	<p>Bislang vermitteln viele migrantenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen leider nicht mit Rücksicht auf den erlernten Beruf. Gespräch mit Herrn Dr. Berlinger, Otto-Benecke-Stiftung Gespräch mit Frau Maur, Akademikerprogramm der Otto-Benecke-Stiftung Gespräch mit Herrn Dr. Klug, VIA-Institut</p>	<p>Wer schon qualifiziert ist, sollte Qualifizierung in seinem Berufsfeld bzw. Zugang zu Fort- und Weiterbildung erhalten. Es ist kaum bekannt, dass Nicht-Anerkennung zur Kategorie „Ungeleimt“ führt.</p>	<p>Akteure sowie Politik und Berater brauchen Informationen über die mangelhaften Scharniere der Arbeitsmarktintegration in Deutschland – unsere Ergebnisse zeigen entsprechende Probleme.</p>	<p>Es gibt in Deutschland kaum Konzepte zur Nachqualifizierung von Hochqualifizierten, die oft keine Anerkennung haben/versuchen – das TP könnte in Zukunft derartige Konzeptionierungen anbieten.</p>	
<p>Recherchieren und Sammeln von „Good Practice“ aus anderen Ländern.</p>	<p>Transfer von Anerkennungsmöglichkeiten (z.B. für Flüchtlinge ohne Diplome) in das deutsche System der Anerkennung.</p>	<p>Infos für Anerkennungsstellen, Berufsverbände und Kammern anbieten.</p>	<p>Ziel ist es, die Möglichkeiten der Anerkennung zu erweitern - zusätzlicher Mehrwert: Wertschätzung ausländischer Abschlüsse erreichen.</p>	<p>Kammern sowie die Wirtschaft haben aufgrund des Fachkräftemangels Interesse an neuen Konzepten.</p>	<p>Das TP könnte in Zukunft auch Konzepte für Anerkennung durch Arbeitgeber (wie in Australien) erarbeiten. =&gt; Arbeitgeber haben ein Informationsrecht durch Anerkennungsstellen</p>

<p><b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b></p>	<p>1. Ergebnisse über-nommen: Wie und von wem?</p>	<p>2. verbindliche Ko-operation Mit wem, wobei?</p>	<p>3. Veränderungen bei anderen. Bei wem, welche Veränderungen?</p>	<p>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</p>	<p>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</p>
<p>Beraterinnen und Berater (vor allem in Arbeitsagenturen, ARGEn und Migrationserstberatern) Mangelnder Anerkennungsspezifisch weiterbildend.</p>	<p>Aufnahme von Fragen zur formalen Anerkennung in Profilinginstrumente und in den Beratungsalltag, damit der Standardsatz: „Ihr Abschluss ist hier nichts wert“ – der z. T. aufgrund mangelnder Anerkennungskennnisse der BeraterInnen erfolgt – nicht mehr vorkommt.</p>	<p>Gespräche mit Mitarbeitern der BA sowie regionalen BeraterInnen in ARGEn, Arbeitsagenturen und Migrations(erst)beraterInnen</p>	<p>Ziel ist die berufsspezifische Beratung, die am erlernten Beruf von Migrantinnen u. Migranten, die über formale Qualifikationen verfügen, anknüpft sowie die entsprechende Veränderung des Profiling (VerBIS muss weg von Kategorie „Ungelemt“, um Weiterbildung überhaupt abfragbar zu machen).</p>	<p>Fortbildungsveranstaltung für Berater/innen (regional bereits erprobt).</p>	<p>Fortbildungsveranstaltung für BeraterInnen könnte in Zukunft breiter angeboten werden.  Unverzichtbar für BAMF und BA.</p>

<b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b>	1. Ergebnisse über-nommen: Wie und von wem?	2. verbindliche Ko-operation Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen. Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
Initiieren einer Diskussion über Anerkennungs-möglichkeiten als Thema für den Bund	Formale Anerkennung ist bislang Länderzuständigkeit => allerdings ist Integration auch Bundesaufgabe, wie durch Schaffung des BAMF belegt. => Anerkennung muss als Teil der Integration begriffen und politisch diskutiert werden.	Im Bericht der Arbeitsgruppe 3 zum „Nationalen Integrationsplan“ wird die Möglichkeit formaler Anerkennung ausdrücklich gefordert. => Erstmals (in Deutschland) ist fehlende Anerkennung nicht mehr als reines Bildungsproblem (und damit Ländersache), sondern als Integrationshindernis begriffen worden.	Anerkennung hängt derzeit stark vom Status des Migranten/der Migrantin ab, => Anerkennung sollte nicht aufgrund der Nationalität verweigert werden => notwendig für die Integration ALLER MigrantInnen.	Der nationale Integrationsplan fordert die Anerkennung ausländischer Qualifikationen. => Um die Chancen und Probleme des Verfahrens bewerten zu können, wird unsere Studie benötigt.	Formale Anerkennung bietet verschiedene Möglichkeiten, die derzeit in Deutschland nicht ausgeschöpft werden. => Prozess der Veränderung muss initiiert und ständig am Laufen gehalten werden
Kontakte mit OECD und weiteren Migrationsforschern	Neue Länderstudie zur Kompetenzfeststellung geplant (Kontakt zu Patrick Werquin und E. Lilienthal im BMBF)  Länderstudien zu Arbeitsmarktintegration (Kontakt m Thomas Liebig)	Austausch auf fachlicher Ebene	Forschung ist sehr interessiert an der Anerkennungsthematik und unserer empirischen Studie.	Ergebnisse unserer Studie werden an weitere ForscherInnen übermittelt.	Austausch auf fachlicher Ebene ist zukunftsorientiert.

Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg	1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?	2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen. Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
Kammern haben viele Möglichkeiten der Anerkennung in ihrem Bereich	Gespräche mit Frau Dr. Wurster (DIHK) und Frau Witt (ZDH)	Austausch ist wichtig, um Möglichkeiten der Dachverbände auszuloten.	Zwar ist jede regionale Kammer bei der Anerkennung unabhängig, aber der Dachverband könnte Empfehlungen aussprechen. => Hr. Braun (DIHK) empfiehlt freiwillige Gutachten.	Sehr an unserer Studie interessiert.	Weitere Kontakte sind wichtig und gewünscht.
Austausch mit anderen wissenschaftlichen Projekten, die zur Anerkennung forschen.	Forscherguppe (LMU, Uni Hamburg) der VW-Stiftung „Kulturelles Kapital in der Migration. Zur Bedeutung von Bildungs- und Aufenthaltstiteln während der Statuspassage in den Arbeitsmarkt“	Schwerpunkt der Forschergruppe sind qualitative Interviews mit MigrantInnen zu ihren Anerkennungs- und Berufserfahrungen.  Austausch mit unserem Projekt	Gerade rechtliche Kontexte, Verfahrenweisen und Zuständigkeiten werden durch uns erforscht. => Synergieeffekte	Sehr an unserer Studie interessiert.	Weitere Kontakte sind wichtig und gewünscht.

### Teilprojekt Kompetenz Pass, Stuttgart

<b><u>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</u></b>	1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?	2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
Erweiterung des Lehrgangsangebots des IHK-Bildungs-hauses um das Konzept der migrantenspezifischen Qualifizierung zur Industriefachkraft	Qualifizierung ist um die Elemente Kompetenzermittlung, Coaching und Praktikum erweitert worden und wird als migrantenspezifisches Gesamtangebot bei der Agentur für Arbeit und bei Beschäftigungs-gesellschaften angeboten				

<b><u>Mainstreaming-</u> <u>Aktivität bzw. -</u> <u>erfolg</u></b>	1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?	2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
Akzeptanz der Zielgruppe			Mitarbeiter d. Bildungshauses und Teile der IHK Region Stuttgart haben Migranten als neue Zielgruppe wahrgenommenEs wurde deutlich welches Potential den Unternehmen bei einer migrantenspezi-fischen Qualifizierung zur Verfügung steht. Trainer haben eine neue Sichtweise auf die Zielgruppe gewonnen und sie trotz auftretenden Sprach- schwierigkeiten in ihren Fähigkeiten schätzen gelernt. Man kann dies durchaus als Paradigmen-Wechsel bezeichnen.		

<b><u>Mainstreaming-</u> <u>Aktivität bzw. -</u> <u>erfolg</u></b>	1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?	2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
Kompetenz-Pass bei Arbeitgebern eingeführt	Zukünftig soll der Kompetenz-Pass auf Basis der Kompetenz-Bilanz bei allen Qualifizierungen mit Praktikum erstellt und angewandt werden. Personalverantwortliche der Praktikumsbetriebe schätzen die zusätzlichen Informationen und die ganzheitliche Sichtweise auf die jeweiligen Praktikumsbewerber, die ja meist auch potenzielle Anwärter für feste Arbeitsverhältnisse sind.				
Praxisanleitung erstellt	Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zu Kompetenz- feststellung und Profiling (Darstellung und Bereitstellung auf der Integranet.WEB-Site)				

## Teilprojekt Kompetenzzentrum München-Nord

Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg	1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?	2. verbindliche Ko-operation Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
EDV-Zertifikat	komplett übernommen	Träger (ETC): für die außerbetriebliche Ausbildung Jugendlicher			
Konzept des Qualifizierungsbau- steins „Warenlagerung“	aufgenommen in die weiterbildungsbegleitenden Hilfen bei ETC	Firmen Lutz, Rossmann und ECOS	Überprüfung im Vorfeld zur Zertifizierung durch die Firmen		Regelangebot als „Kleidertauschbörse“ im Mehrgenerationen-haus
Beratungsdienst für Migrantinnen	Beratung über Schulsystem und Qualifizierungsmöglichkeiten in München im Teilprojekt				Projekt „aktiv“ – Beratungsangebot für türkischsprachige Migrantenfamilien und deren Kinder
Beratungsdienst und Qualifizierungsangebote für Migrantinnen allgemein, sowie der Ansatz der Beratung für Mütter und deren Kinder	Beratung über Schulsystem und Qualifizierungsmöglichkeiten in München im Teilprojekt, außerdem allgemeine „Lebens-Beratung“ und Weitervermittlung				Zusachlag zur Bundesförderung „Mehrgenerationen-häuser“ durch das Bundesfamilienministerium
Konzept des Qualifizierungsbau- steins „Kinderbetreuung / Kinderpflege“					Regelangebot als „Kindermotfallbe-treuung Dachspatzen“ im Mehrgenerationen-haus

<b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b>	1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?	2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
Konzept des Qualifizierungsbausteins „Küche“					Regelangebot als „Mittagstisch“ im Mehrgenerationen-haus

### Teilprojekt Migrationspezifisches Fallmanagement, Friedberg

Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg	1. Ergebnisse über- nommen: Wie und von wem?	2. verbindliche Ko- operation Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
Entwicklung, Verbesserung und Überprüfung von Sprachfördermaßnahmen: „Kompetenzen zeigen – Sprache lernen“ „Arbeit und Lernen“ „Sprache und Beruf“ „Alphabetisierung“	Realisierung durch die JobKomm Wetteraukreis	Steuerungsgruppe Migration im Wetteraukreis; Migrationserstberatung; BaMF; Ausländerbehörde;	Die ARGE Wetteraukreis hat elementare Verbesserungen in der Betreuung und Förderung von MigrantInnen zu verzeichnen; Mehrere Sprachkursträger haben ihre Konzepte wunschgemäß angepasst; Schaffung sozialversicherungsspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse bei Träger		
Konzeption „Sprachstands- feststellung und Profiling“	Geplant: Umsetzung in 2008	BaMF; IBS			
Entwicklung eines Migrationspezifischen Informationssystems für Fallmanager/innen	Übernahme ins Verwaltungssystem der JobKomm ab ca. Juni 2007				

## Teilprojekt Start up, Frankfurt

<b>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</b>	<b>1. Ergebnisse über- nommen: Wie und von wem?</b>	<b>2. verbindliche Ko- operation Mit wem, wobei?</b>	<b>3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?</b>	<b>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</b>	<b>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</b>
Netzwerkaktion (NA)		Mit KKiKK in Göteborg, Lucia Forsberg, Begründerin dieses Konzeptes; Kompass ist lizenziert für die Durchführung der Netzwerkaktion und deren Weiterentwicklung	Teilnehmende äußerten sich positiv über die Wirkung der Veranstaltung; sie entdeckten für sich einen hohen Nutzen für Kontaktherstellung und Vernetzung	1 x im Jahr Durchführung mit Führungskräften aller Nationalitäten die an <b>Common Purpose (CP)</b> teilnehmen. CP fördert Leadership für das Gemeinwohl; Durchführung in Krakau beim Transnationalen Treffen	Kompass interne Mittel bzw. durch Ausgliederung und Überführung in eine GmbH; Weiterführung im Rahmen des neuen Kompetenzzentrums des Bildungswerkes der Hessischen Wirtschaft
	NA wird als Integrationsansatz von der Agentur für Arbeit wahrgenommen	<b>Agentur für Arbeit Frankfurt</b> , Aufnahme in IfB-Programm, Kompass gGmbH als durchführender Träger	Geschäftsleitung der Agentur für Arbeit sieht dadurch Integrationsfortschritt		Aufnahme der NA in das modulare <b>Gutscheinsystem</b> der Agentur für Arbeit in Frankfurt. Nachhaltige Verankerung in Produktkanon
Bildung von Unterstützungsteams (ET)	Pilotprojekt mit <b>Agentur für Arbeit Frankfurt</b> für 2008 mit der Option einer Verlängerung	Gespräche Teamleitungs- und Geschäftsführungsebene der Rhein-Main Jobcenter	Gründungen im Team bzw. moderierte Unterstützung im Team verringert Risiko des Scheiterns, schafft Selbstbewusstsein	Bildung von 2 Erfolgsteams noch in 2007 jeweils 5 – 7 TN. Moderierte Begleitung für ein 1 Jahr durch Kompass in Zusammenarbeit mit Agentur für Arbeit	Sofern Pilotphase erfolgreich ist, kann ET in den modularen Produktkanon aufgenommen werden

<u>Mainstreaming-Aktivität</u> <u>bzw. -erfolg</u>	1. Ergebnisse über- nommen:  Wie und von wem?	2. verbindliche Ko- operation  Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
Profiling Tool – entwickelt im FAK Gründung	Pilotphase mit <b>Agentur für Arbeit Frankfurt am Main</b>	Bei positiven Ergebnissen, sprich verbessertes Kompetenzfassung und Vermittlung in den Arbeitsmarkt längerfristige Kooperation möglich	Agentur für Arbeit will an Bedarfe ihrer Kunden anknüpfen und bessere Ausgangsbedingungen schaffen für den Arbeitsmarkt. MigrantInnen nehmen dieses Tool gerne an – schafft Selbstbewußtsein	Nachfrage beim Jugendwerk e.V. in Gießen für Schulung und deren Durchführung durch Andreas Küppers und Rainer Aliochin aus dem FAK Gründung	Fortsetzung des FAK ab 2008; Fokus auf Schulung von Multiplikatoren und anderen gemeinnützigen Einrichtungen
Entwicklung eines neuen Tools zur Erfassung genereller, nicht nur auf die Existenzgründung bezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten.		Falls Tool Vermittlungen und Qualifizierungszuwei- sungen verbessert, dann längerfristige Kooperation			<b>Auftrag von Agentur für Arbeit</b> , ein Profiling Tool zu entwickeln, dass Kompetenzen von u. a. Migranten generell aufzeigen kann für eine verbesserte Vermittlung bzw. Qualifizierung

<b><u>Mainstreaming-Aktivität</u></b> <b><u>bzw. -erfolg</u></b>	<b>1. Ergebnisse über-</b> <b>nommen:</b> <b>Wie und von wem?</b>	<b>2. verbindliche Ko-</b> <b>operation</b> <b>Mit wem, wobei?</b>	<b>3. Veränderungen bei</b> <b>anderen</b> <b>Bei wem, welche</b> <b>Veränderungen?</b>	<b>4. Nachfrage/Aufträge für</b> <b>Beratung, Dienstleistung</b> <b>Von wem, welche?</b>	<b>5. Projekt längerfristig</b> <b>gesichert</b> <b>Wodurch?</b>
Aufnahme eines Migrantenprojektes bei der Wirtschaftsförderung Frankfurt GmbH (Wirtschaftsdezermat!!!)		<b>Bestandteil des</b> <b>Koalitionsvertrages</b> <b>von CDU und Grünen</b> in Frankfurt, Förderung der von Kompass entwickelten flankierenden Maßnahmen für Migrant/inn/en			
IHK Runder Tisch	Zum Thema Unternehmensnachfol ge für interessierte Migrant/-inn/en		Steigerung des Bekanntheitsgrades von Kompass als interkulturell offenes Existenzgründungszentrum. Öffnung der IHK für Themen, die Migrant/inn/en interessieren		
Zusammenarbeit mit <b>Wirtschaftsförderung</b> <b>Frankfurt GmbH</b>		Als Gesellschafter von Kompass Engagement der Gewerbeberater/- innen in enger Zusammenarbeit mit Kompass Berater/- innen			Migrant/inn/en Projekt mit der Stadt Frankfurt für 2008 geplant

<u>Mainstreaming-Aktivität</u> <u>bzw. -erfolg</u>	1. Ergebnisse über- nommen:  Wie und von wem?	2. verbindliche Ko- operation  Mit wem, wobei?	3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?	4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?	5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?
<b>Gespräch mit Vertreter der Bundesagentur in Nürnberg</b> im Rahmen des FAK Gründung (von Seiten inbez, ZWH und integranet: Dr. Ralf Sänger, Adele Morreale, Andreas Küppers)		Bewusstsein für Sensibilisierung für die Notwendigkeit eines Profiling Tools für u. a. arbeitslose Migrant/inn/en zur besseren Erfassung deren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen	Vertreter/innen der BA in Nürnberg sehen Handlungsbedarf für eine verbesserte Vermittlungsstrukturen bzw. Integration in den Arbeitsmarkt	Längerfristiges Ziel ist die Veränderung von SGB II und SGB III Normen (Strategiepapier inbez, integranet)	
Kompass Ratgeber (Sammlung von Interviews mit Migrant/inn/en, die sich selbstständig gemacht haben			Überzeugt hat die Tatsache, dass der Ratgeber auf interessante Art und Weise, Informationen zur Gründung und Konsolidierung von Migranten geführten Unternehmen geben soll und eben KEINE Broschüre ist		Projekt durch <b>Wirtschaftsförderung Frankfurt GmbH</b> unterstützt und finanziert (zunächst für 2008)

### Teilprojekt Assessment Center, Frankfurt

<p><b><u>Mainstreaming-Aktivität bzw. -erfolg</u></b></p>	<p>1. Ergebnisse übernommen: Wie und von wem?</p>	<p>2. verbindliche Kooperation Mit wem, wobei?</p>	<p>3. Veränderungen bei anderen Bei wem, welche Veränderungen?</p>	<p>4. Nachfrage/Aufträge für Beratung, Dienstleistung Von wem, welche?</p>	<p>5. Projekt längerfristig gesichert Wodurch?</p>
<p>Kubi Online Profiling Tool</p>	<p>Verhandlungen werden geführt zur Übernahme des Kubi On line Tools durch das Rhein Main Job Center</p>				

## 5. Produkte Liste

### Inhaltsverzeichnis

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
TP Start ups	Feedback-Bogen	Migrantinnen und Migranten, die sich selbständig machen möchten	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Vorbilder zeigen und aus deren Erfahrungen lernen. Zusammenbringen von Migrant/inn/en und Netzwerke untereinander fördern</li> </ul>
	Handout Pressearbeit & Presseseminar		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Den Nutzen von Presseverteilern für Migrant/inn/en sichtbar machen</li> </ul>
	Konzept Bankengespräch		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Strukturiertes Vorgehen bei Bankgesprächen, Rating</li> </ul>
	Konzept Geschäftsführung		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Stärken und Schwächen bewusst machen und unternehmerisches Potenzial entfalten. Strukturierte und systematische Planung der Übergabe</li> </ul>
	Konzept Marketingwerkstatt		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Kreative und marktfähige Ideen entwickeln für eigene Geschäftsidee. Anregungen und Checklisten, sich selbst zu verkaufen und darzustellen</li> </ul>
	Konzept Seminar Recht		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Vermittlung rechtlichen Basiswissens insbesondere für länderübergreifende Verträge. Vermittlung von Grundlagen (EÜR)</li> </ul>
	Konzept Seminar Wirtschaftsdeutsch		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Fachvokabular aus BWL und Recht mit praktischen Übungen erlernen. Vorbereitung auf Kundengespräche, kulturelle Unterschiede im Geschäftsgebaren erkennen</li> </ul>
	Reader Schreibwerkstatt		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Kreatives Schreiben. Wie formuliere ich meine Geschäftsidee?</li> </ul>
	Migrantenspezifisches Beratungskonzept		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Anpassung der Beratung auf migrantenspezifischen Beratungsbedarf</li> </ul>
	Leitfäden zur Existenzgründung		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Analyse des Gründungspotentials</li> </ul>
	Kriterienkatalog zur Auswahl muttersprachlicher Honorarkräfte		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Rekrutierung von Personal mit interkulturellen Kompetenzen</li> </ul>

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
TP Migrantenspezifisches Fallmanagement	Fragebogen für telefonische Nachfassaktion		<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung in regelmäßigen Abständen</li> <li><b>Ziel:</b> Empirische Datenerhebung - aussagekräftige Rückmeldung über eine Telefonaktion. Welche Personen mit Migrationshintergrund sind noch am Markt selbstständig aktiv?</li> </ul>
	Workshopkonzept Unternehmensnachfolge		<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Sensibilisierung für den Prozess der Unternehmensnachfolge einerseits und das Aufzeigen einer Alternative zur Existenzgründung andererseits.</li> </ul>
	Maßnahmekonzept „Kompetenzen zeigen – Sprache lernen“	Für Migrantinnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>6-monatige Trainingsmaßnahme</li> <li>20 Unterrichtsstunden/Woche</li> <li><b>Ziel:</b> Kompetenzen sichtbar machen – für die Frauen selbst und am Arbeitsmarkt – ist ein Schwerpunkt der entwickelten Trainingsmaßnahme in den Arbeitsfeldern „Kochen, Vorratshaltung, Festgestaltung“ und „Textilverarbeitung, Handarbeit, Dekoration“.</li> <li>Hauptschwerpunkt: Lernen der deutschen Sprache mittels der praktischen Arbeit und gezieltem Sprachtraining</li> <li>6-monatige Trainingsmaßnahme</li> </ul>
	Maßnahmekonzept Alphabetisierung für Männer	Für Migranten	<ul style="list-style-type: none"> <li>6-monatige berufsbezogene Sprachfördermaßnahme</li> <li>Einführung von externen Praktika mit Coaching durch den Sprachtrainer</li> </ul>
	Konzeptionelle Ergänzungen, Anpassung und Modifizierung von bestehenden Sprachfördermaßnahmen „Arbeit und Lernen“	Für männliche Migranten	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 aufeinander abgestimmte Sprachfördermodule mit hohem berufsbezogenen Anteil</li> <li>interne wie externe Praktika mit je 3-monatiger Laufzeit.</li> <li>Ergänzung durch Exkursionen/Angebot von begleitenden Hilfen als fester Bestandteil der Maßnahme durch Sozialarbeit</li> </ul>
	Konzeptionelle Ergänzungen, Anpassung und Modifizierung von bestehenden Sprachfördermaßnahmen „Berufsbezogenes Deutsch“	Für Migranten beiderlei Geschlechts	

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
	Konzeptionelle Ergänzungen, Anpassung und Modifizierung von bestehenden Sprachfördermaßnahmen „ <b>Alphabetisierung</b> “	Für Frauen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlängerung der Maßnahme auf eine Laufzeit von 6 Monaten</li> <li>• Ergänzung durch Exkursionen/Angebot von begleitenden Hilfen als fester Bestandteil der Maßnahme durch Sozialarbeit</li> </ul>
	<b>Sprachstandfest:</b> - <b>Sprachcheck Deckblatt</b> - <b>Sprachcheck Grammatik</b>	Migrantinnen und Migranten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Feststellen des Sprachniveaus für die Einteilung in Maßnahmen</li> <li>• Geeignet für die Arbeit in AA und ARGEN (Fallmanager/innen; Persönliche Ansprechpartner)</li> <li>• Zu dem Test gehören</li> </ul>
	<b>Fragebogen</b> <b>Kursteilnehmerbefragung</b>	Migrantinnen und Migranten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Überprüfung der Maßnahme incl. Sprachunterricht</li> </ul>
	<b>Konzept „Testung und Profiling von Migranten und Migrantinnen“</b>	Für FM zur passgenauen Förderung von Migranten in Qualifizierungs- und Sprachtrainingsmaßnahmen und für Migranten zum Empowerment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einwöchige, fortlaufende Maßnahme; Umsetzung durch externen Träger ist geplant für 2008</li> </ul>
	<b>Konzept Fachstelle Integration</b>	Für ARGEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel: Aufgabenbeschreibung für Integrationsbeauftragte bei ARGEN</li> </ul>

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
TP Arbeitsmarktfitness Training	Trainingskonzept	Migrantinnen und Migranten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Unterstützung bei beruflicher Integration durch zielgruppenspezifische Unterstützung.</li> <li>• 5-/6-wöchige Maßnahme</li> <li>• <b>Inhalte:</b> berufliche Standortbestimmung und Profiling; Kulturkompetenz; Bewerbungstraining; Selbstständigkeit als Alternative</li> <li>• ausführlich beschreibender Bericht über Anlage des Trainings, inhaltliche Zielsetzungen, prozessbedingte Veränderungen und erzielte Ergebnisse</li> </ul>
	Maßnahmen-Curriculum	MultiplikatorInnen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Erstellen eines individuellen Kompetenz-, Motivations- und Persönlichkeitsprofils.</li> </ul>
	Reader mit Fragebögen zur Profilerstellung	Migrantinnen und Migranten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Die Kompetenzbilanz dient zur Ermittlung der formellen- und informellen Kompetenzen der Zielgruppe. Sie bildet die Grundlage für einen Coaching-Prozess und die Dokumentation in einem Kompetenz-Pass, der bereits bei der Praktikumsuche zum Einsatz kommt. Unterstützung von Migrantinnen und Migranten bei der Praktikumsplatz- oder Arbeitssuche.</li> <li>• Die entwickelte Kompetenzbilanz für Migrantinnen und Migranten setzt sich zusammen aus den Ergebnissen eines Fragebogens und einem sozialen Interview im Rahmen der <b>modifizierten DJI Kompetenzbilanz</b>. Die ermittelten formellen und informellen Kompetenzen werden durch den <b>Kompetenz-Pass</b> visualisiert.</li> <li>• <b>Ziel:</b> Ermittlung von formellen und informellen Kompetenzen</li> </ul>
	Modifizierten DJI Kompetenzbilanz (Fragebogen)	Migrantinnen und Migranten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Dokumentation von formellen und informellen Kompetenzen in einem Kompetenz-Pass als Ergänzung zum Lebenslauf. Dies soll dem Personalwesen der Unternehmen einen umfassenderen Blick auf die aktuell abrufbaren Kompetenzen des Bewerbers ermöglichen.</li> </ul>
	Kompetenz-Pass	Migrantinnen und Migranten bei der Arbeitssuche	

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
TP Kompetenzzentrum München Nord	Qualifizierungsbaustein „Kinderpflege“	Migrantinnen, die sich für den Beruf der Kinderpflegerin „erstqualifizieren“ möchten, bzw. einen ersten Einblick in das Berufsbild gewinnen wollen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 160 Stunden</li> <li>• <b>Qualifizierungsziel:</b> Im Mittelpunkt steht die pädagogische Arbeit mit (Kleinst)kindern. Unterstützung von ErzieherInnen, SozialpädagogInnen und / oder Eltern bei der Betreuung und Erziehung von Säuglingen, Kleinst- und Kleinkindern. Dazu Beschäftigung mit pflegerischen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, zum anderen mit pädagogischen Aufgaben (altergemäßes Spiel, Werken, Bewegen, Musizieren) und Erziehung der Kinder zu sozialem Verhalten.</li> <li>• <b>Leistungsfeststellung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- laufend: Beurteilungsgespräche während der Fachpraxis</li> <li>- Trägerinterne Prüfung</li> </ul> </li> </ul>
	Qualifizierungsbaustein „Warenlagerung“	Migrantinnen, die sich für den Beruf der Fachlageristin und Fachkraft für Lagerlogistik „erstqualifizieren“ möchten, bzw. einen ersten Einblick in das Berufsbild gewinnen wollen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 160 Stunden</li> <li>• <b>Qualifizierungsziel:</b> Der / die TeilnehmerIn kennt die Arbeitsabläufe im Lager. Er/sie kann sachgerecht und selbständig Waren lagern und pflegen und kennt die gesetzlichen sowie die branchen- und betriebsüblichen Grundsätze für die Lagerung von Waren.</li> <li>• <b>Leistungsfeststellung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- laufend: Beurteilungsgespräche während der Fachpraxis</li> <li>- Trägerinterne Prüfung</li> </ul> </li> </ul>
	Qualifizierungsbaustein „Küche“	Migrantinnen, die sich für den Beruf der Köchin / Küchenhelferin „erstqualifizieren“ möchten, bzw. einen ersten Einblick in das Berufsbild gewinnen wollen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 160 Stunden</li> <li>• <b>Qualifizierungsziel:</b> Die TeilnehmerIn kann unter Berücksichtigung der Sicherheitsregeln, des Gesundheitsschutzes, des Umweltschutzes und betrieblicher Gegebenheiten einfache Speisen zubereiten und grundlegende Vorbereitungs- sowie Nachbereitungsarbeiten selbständig durchführen.</li> <li>• <b>Leistungsfeststellung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- laufend: Beurteilungsgespräche während der Fachpraxis</li> <li>- Trägerinterne Prüfung</li> </ul> </li> </ul>

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
	<b>Berufsbezogener Deutschkurs mit Kinderbetreuung</b>	Migrantinnen mit ungenügend Deutschkenntnissen bezüglich Bewerbungsgesprächen bzw. Arbeitstellensuche	<ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Anwendung und Umsetzung des Gelernten:</b> Die Kurse haben einen niedrig-schwelliger Zugang. Die Teilnehmerinnen werden nicht durch die Arbeitsagentur vermittelt, sondern selbst akquiriert. Dabei handelt es sich v.a. um Teilnehmerinnen aus dem Stadtteil, die z.T. auch anderweitig in die Netzwerkstruktur des MGHs eingebunden sind, teils weil sie als Mütter das Mütterzentrum besuchen oder weil sie ein Kinder in der Lernhilfe haben. So fällt der Zugang zu den Integra.net-Angeboten leichter. </li> </ul> <p>Die Kurse für Frauen sind nur durchführbar, wenn eine Kinderbetreuung gewährleistet werden kann. Anfangs wurde im Nebenraum die Betreuung durchgeführt, was aber dazu führte, dass die Kinder öfter störten. Aufgrund dessen wurde eine Betreuung in separaten Räumlichkeiten eingerichtet, damit die Teilnehmerinnen in entspannter Atmosphäre lernen können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li> <b>Voraussetzungen:</b> Die Teilnehmerinnen müssen in der lateinischen Schrift alphabetisiert sein, Deutsch auf Anfänger-Niveau lesen und schreiben können. (es handelt sich nicht um Anfänger- sondern um berufsbezogene Kurse) <ol style="list-style-type: none"> <li>Die Kurszeitenbesuche und –regeln wurden verschärft: wer öfter als 3mal unentschuldigt fehlt, kann kein Zertifikat erhalten, in der Anfangsprobezeit ist kontinuierliches Erscheinen Pflicht.</li> </ol> </li> <li> <b>Innovationen:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>niedrigschwelliger Zugang</li> <li>Kinderbetreuung garantiert</li> <li>→ aus dem regelmäßigen Angebot der Kinderbetreuung wurde der Qualifizierungsbaustein „Kinderpflege“ entwickelt</li> <li>Kombination mit Sprachtraining (um das Deutsche entsprechend aussprechen zu können)</li> <li>Anschlussmöglichkeit ans Interkulturelle Training (Verhaltensstandards v.a. in der Arbeitswelt, unterschiedliche Schul- und Erziehungssysteme)</li> </ol> </li> </ul>

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
	<b>Profiling mit Kompetenzbilanz für MigrantInnen des DJI</b>	Migrantinnen und Migrantinnen, die sich ihrer (beruflichen) Fähigkeiten nicht vollends bewusst sind; zum weiteren Ausbau von Qualifizierungen; soziale Einrichtungen, die Empowerment durchführen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sprachlich sowie inhaltlich leicht modifizierte Fassung der Kompetenzbilanz des DJI für MigrantInnen nach M. Jaeckel und W. Erle</li> </ul>
	<b>Handbuch zur migrantenspezifischen Qualitätssicherung</b>	Projekte und Einrichtungen, die mit MigrantInnen arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Anpassung von Qualitätsmanagement an migrantenspezifische Erfordernisse</li> </ul>
<b>TP Diversity Management</b>	<b>Curriculum für die Eignungsfeststellungsmassnahme zum Außenhandelsassistenten für Osteuropa</b>	Migrantinnen und Migranten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dauer: 120 Unterrichtsstunden</li> <li><b>Ziel:</b> Auswahl geeigneter Teilnehmer/innen für die Maßnahme Qualifizierung zu „Außenhandelsassistenten für Osteuropa“</li> </ul>
	<b>Anonymisiertes Berufsprofil für eine Praktikumsbewerbung</b>	Praktikanten mit Migrationshintergrund und Praktikumsfirmen	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ziel:</b> Fertigkeiten, Fähigkeiten, Wissen und Kompetenzen von Praktikumbewerbern mit Verzicht auf Alter, Geschlecht, Bild und Namen tabellarisch darstellen, um in komprimierter Form beschäftigungsfähige Merkmale hervorzuheben, ohne sich von anderen Eigenschaften bei der Auswahl von Kandidaten ablenken zu lassen.</li> </ul>

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
	<p><b>Curriculum für den Lehrgang zum Außenhandelsassistenten für Osteuropa</b></p>	<p>Bildungsträger, Lehrkräfte, Migrantinnen und Migranten</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Maßnahmedauer:</b> 18 Monate (2880 h) vom 16.01.06 – 29.06.07</li> <li>• <b>Stundenumfang:</b> 1960 Unterrichtsstunden und 800 Stunden Praktikum plus 3 Wochen unterrichtsfreie Zeit (120 h)</li> <li>• <b>Inhalt:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Deutsch als Fremdsprache</li> <li>Wirtschaftslehre</li> <li>Kaufmännisches Rechnen</li> <li>Export Marketing</li> <li>Versand</li> <li>Einsatz von IT</li> <li>Rechtswesen</li> <li>Vertrieb</li> <li>Kaufpsychologie</li> <li>Einführung in die Buchhaltung</li> <li>Wirtschafts- und Außenhandelskorrespondenz</li> <li>Bürokommunikation</li> <li>Bewerbungstraining</li> </ul> </li> </ul>
	<p><b>Bedarfsanalyse für ein interkulturelles Training</b></p>	<p>KMU in der Export-/Importbranche</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Im Vorfeld von interkulturellen Trainings prozessbezogene Gestaltung der Inhalte, um die Effektivität der Trainings zu erhöhen.</li> </ul>

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
TP Global Competences	Fragebogen für Antragsteller	Migrantinnen und Migranten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Fragebogen ist für Migrantinnen und Migranten entwickelt worden, die in Deutschland eine Anerkennung ihrer schulischen, akademischen oder beruflichen Abschlüsse versucht haben.</li> <li>• Er erfasst die Ebene der individuellen Erfahrungen mit Anerkennungsverfahren und dient der Dokumentation von Anerkennungsfällen in Deutschland.</li> <li>• Er dient als Instrument der Datenerhebung in schriftlicher Form und liegt in en Sprachen Deutsch, Türkisch und Russisch vor.</li> <li>• Durch diesen Fragebogen wird die Ebene der Antragsteller mit in die Untersuchung der Anerkennungspraxis einbezogen.</li> <li>• Er dient der Dokumentation von Anerkennungsfällen in Deutschland.</li> <li>• Der Fragebogen existiert auch als Online-Version.</li> </ul>
	Interviewleitfaden für die Datenerhebung in den Anerkennungsstellen der Bundesländer (Behörden, Kammern, Ministerien)	Fachstellen für Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neben der schriftlichen Befragung erfolgt die Datenerhebung problemzentrierte, qualitative Experteninterviews.</li> <li>• Der Leitfaden strukturiert Interviews, die mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anerkennungsstellen in allen Bundesländern geführt werden und dient der Problemzentrierung und Vergleichbarkeit der Ergebnisse.</li> </ul>
	Fragebogen zur Praxis der formalen Anerkennung		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Fragebogen ist ein Instrument zur Datenerhebung im Rahmen der wissenschaftlichen Studie „global competences“.</li> <li>• Anhand des schriftlichen Fragebogens soll die Anerkennungspraxis von ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen in Deutschland untersucht werden.</li> <li>• Zu diesem Zweck wird er bundesweit eingesetzt und an verschiedene Anerkennungsstellen versandt.</li> </ul>
	Statistische Auswertung der Datenerhebung zur Anerkennungspraxis in Deutschland	breite Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Herleitung von Handlungsempfehlungen</li> </ul>

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
	<b>Wegweiser Zuständigkeiten:</b> Listen der für die jeweiligen Berufe zuständigen Anerkennungsstellen in den einzelnen Bundesländern mit Adressen und Ansprechpartnern	Berater/innen in ARGEN und Migrationsberatungsstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen</li> </ul>
	<b>Handlungsempfehlungen</b>	Politik; Arbeitsverwaltung; Berater/innen in ARGEN und Migrationsberatungsstellen; breite Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Eine verbesserte Anerkennung in Deutschland</li> </ul>
	<b>Workshop „Möglichkeiten der Anerkennung“</b>	Berater/innen in ARGEN und Migrationsberatungsstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Schaffung von Transparenz bzgl. der Zuständigkeiten von Anerkennungsstellen; verbesserte Anerkennung in Deutschland</li> </ul>
	<b>Studie „Ausländische Abschlüsse von Zuwanderern und ihre Anerkennung in Deutschland“</b>	breite Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Schaffung von Transparenz bzgl. der Zuständigkeiten von Anerkennungsstellen; verbesserte Anerkennung in Deutschland</li> </ul>
	<b>Liste von Good Practice-Beispielen der Anerkennung in anderen Ländern</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Schaffung von Transparenz bzgl. der Zuständigkeiten von Anerkennungsstellen; verbesserte Anerkennung in Deutschland</li> </ul>
	<b>Internet-Informationsangebot zur Anerkennung</b>	Migrantinnen und Migranten; Berater/innen in ARGEN und Migrationsberatungsstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Schaffung von Transparenz bzgl. der Zuständigkeiten von Anerkennungsstellen; verbesserte Anerkennung in Deutschland</li> </ul>

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
TP Assessment Center	<b>Migrantenspezifisches Beratungskonzept nach der ABC Methode</b>	Migrantinnen und Migranten / Berater/innen  Migranten und Migrantinnen Berater/innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Zuschneidung von Beratung an den Bedarf von Migranten und Migrantinnen</li> <li>• <b>Ziel:</b> Feststellung „Interkultureller Kompetenz“</li> </ul>
	<b>Kubi Kompetenzerfassungs Online Tool</b>	ARGEn und Beratungsstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Übersichtliche Zusammenfassung vorhandener Tools, auf die man zurückgreifen kann, um sich mit dem richtigen Mix von Instrumenten der jeweiligen Beratungssituation anpassen zu können.</li> <li>• <b>Ziel:</b> Potentialanalyse bei Studenten/innen</li> </ul>
	<b>Gruppen AC</b>	Studenten/innen Migrant/innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Erfassung und Training interkultureller Kompetenzen</li> </ul>
	<b>Lernendes AC Interkulturelle Kompetenz</b>	Träger in der Migrantenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Erfassung und Training interkultureller Kompetenzen</li> </ul>
	<b>Anforderungsprofil in der Arbeit mit Migranten/innen</b>	Träger und Berater/innen in der Migrantenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Darstellungen der erforderlichen Kompetenzen in der Arbeit mit Migranten/innen</li> </ul>
	<b>Genderspezifisches Profiling</b>	Migranten und Migrantinnen Berater/innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Darstellung genderspezifischer Profilingprozesse</li> </ul>
	<b>Sprachcheck</b>	Träger und Projekte in der Migrantenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Sprachstandsfeststellung</li> </ul>
	<b>Bewerbungscheck</b>	Migranten und Migrantinnen Berater/innen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Feststellung vorhandener Bewerbungsunterlagen und –fähigkeiten</li> </ul>
	<b>Checkliste unternehmerischer Potentiale</b>	Träger und Projekte in der Migrantenarbeit und MSO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ziel:</b> Potentialanalyse zur Existenzgründung</li> </ul>

Teilprojekt	Produktname	Zielgruppe	Produktbeschreibung
EP Übergreifend	Erfahrungen und Handlungsempfehlungen zum EQUAL-Querschnitts-Ziel „Gender Mainstreaming“	Träger und Projekte in der Migrantenarbeit und MSO, ARGE, Arbeitsagenturen, optionskommunen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel: Förderung der Chancengleichheit in der Migrantenarbeit</li> </ul>
	Checkliste Empowerment	Träger und Projekte in der Migrantenarbeit und MSO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel: Übersicht der Elemente, die Empowermentprozesse bei der Zielgruppe Migrant*innen unterstützen</li> </ul>
	Zugang zu MSO über Netzwerkkationen	Träger und Projekte in der Migrantenarbeit und MSO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziel: Stärkung des Kontakts zu Migrant*innenorganisationen</li> </ul>

## 6. Good Practices Liste

### Definition Good Practice

**anakonde** definiert Strategien, Vorgehensweisen, Handlungsansätze etc. dann als Good Practices, wenn ihr Nutzen in der Praxis nachweisbar und ihre Wirkung erprobt ist. Good Practices müssen im Hinblick auf die Machbarkeit und vergleichbare Problemfelder transferierbar sein. Sie haben reflektiert, welche Anforderungen ihre Praxis an Förderbedingungen, Rahmenrichtlinien, Regelinstitutionen und Wirtschaft stellt. Sie geben Antwort auf relevante Probleme. Sie haben einen höheren Nutzen als vergleichbare Praktiken und zeichnen sich durch eine gute Kosten-Nutzen Relation aus.

### Good Practice Integra.net

<b>Good Practice</b>	<b>Lehrgang zum/r Außenhandels Assistenten/in für Osteuropa</b>
Entwicklungspartnerschaft Träger Teilprojekt	Integra.net Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft, Apolda <b>Diversity Management</b>
Beschreibung/Zielsetzung	Das TP Diversity Management führt eine Weiterbildung durch zum/r Aussenhandelsassistenten/in für Osteuropa. Dies ist ein neuer Lehrgang, der explizit auf migrantenspezifische Kompetenzen ausgerichtet ist, und auf die <b>Erschließung neuer Berufswege</b> abzielt. Aussiedler/innen sollen ihre Kenntnisse der Mentalitäten und Geschäftsgepflogenheiten, sowie ihre Kenntnisse osteuropäischer Sprachen einsetzen, um Geschäftsbeziehungen mit Firmen in Mittel- und Osteuropa zu optimieren. In Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Thüringen wird an einer offiziellen Zertifizierung des Lehrgangs gearbeitet, womit er auch bundesweit transferier- und wiederholbar wird. Ein begleitetes Praktikum bildet einen weiteren zentralen Bestandteil der Qualifizierungsmaßnahme, um den Weg zur Vermittlung in eine Arbeitsstelle zu ebnen. Die Qualifizierung beruht auf einer regionalen Bedarfsanalyse bei Firmen; das schließt eine Analyse von Einstellungshindernissen und die Erarbeitung von Lösungen zu ihrer Überwindung im direkten Kontakt mit Unternehmen ein.
Zielgruppen	Aussiedler/innen und Betriebe

<b>Good Practice</b>	<b>Lehrgang zum/r Außenhandels Assistenten/in für Osteuropa</b>
Problemrelevanz	Antwort auf die Frage: Wie können bei Menschen mit Migrationshintergrund deren vorhandene Kompetenzen und Potenziale in der Aufnahmegesellschaft zum Tragen kommen und dabei für die Unternehmen Wettbewerbsvorteile erbringen?
Anforderungen an Rahmenbedingungen	Durch die Erarbeitung einer IHK-Zertifizierung des Lehrgangs werden die nötigen Rahmenbedingungen zum bundesweiten Transfer hergestellt. Durch die Einbeziehung von Betrieben bei der Ausgestaltung des Lehrgangs, die Aquisition von Praktikumsplätzen, durch die Begleitung von Teilnehmern/innen während der Praktika sowie durch Veranstaltungen zur Sensibilisierung von Arbeitgebern/innen für die Potenziale der Zielgruppe werden förderliche Bedingungen für die Vermittlung in Arbeitsplätze aufgebaut.
Transferierbarkeit	Die Transferierbarkeit ist durch die Kooperation mit der IHK Thüringen gegeben.
Mehrwert	Da auf vorhandene Kompetenzen aufgebaut wird, wird sowohl die Lernmotivation der Teilnehmer/innen als auch deren Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt vergrößert.
Kosten-Nutzen-Relation	Der Lehrgang ist nicht teurer als andere Bildungsmaßnahmen
Nachgewiesene Wirkung	Die Erfolgsquote der erreichten Abschlüsse bei den Teilnehmern/innen sowie die Vermittlungsquote in Betriebe weisen den Nutzen des Lehrgangs nach.

<b>Good Practice</b>	<b>Sprachkurs Arbeiten und Lernen</b>
Entwicklungspartnerschaft Träger Teilprojekt	Integra.net Job Komm Friedberg <b>Migrationspezifisches Fallmanagement</b>

## Good Practice

### Beschreibung/Zielsetzung

### Sprachkurs Arbeiten und Lernen

Eine Schwerpunktaufgabe des TP ist die Überprüfung und Verbesserung der Sprachfördermaßnahmen der ARGE im Hinblick auf berufsbezogene und kompetenzorientierte Anteile sowie passgenaue Auswahl der Teilnehmer/innen. In jede Maßnahme wird „Lernen lernen“ implementiert.

Neu entwickelt wurde eine sechsmonatige Maßnahme für Frauen:

#### „Kompetenzen zeigen - Sprache lernen“

Die Teilnehmerinnen führen während des Kurses ihre Kompetenzen im Bereich Nahrungszubereitung und Festgestaltung (Dekoration) und im Bereich Textilien und Handarbeit vor und begleiten dieses Tun mit Sprachübungen. Gleichzeitig wird das entsprechende berufliche Vokabular vermittelt, und es werden Wege der Integration in den Arbeitsmarkt gesucht, die auf diesen Kompetenzen aufbauen.

Sprache wird bereichernd erlebt und nicht defizitär. Ermutigung und Stärkung des Selbstwertgefühls sind ebenso Ziele der Maßnahme wie Zunahme der Sprech-, Les- und Schreibkompetenzen. Vermarktungsexperimente und Präsentationen der Produkte dienen auch als Weg aus der Isolation ins gesellschaftliche Geschehen.

#### Sprachkurs „Arbeit und Lernen“

Hier wird Sprachunterricht direkt in Betriebe (Beschäftigungsgesellschaften) hineinverlagert in Form von „sprachbegleitetem Arbeiten“ am Arbeitsplatz. Bei der Arbeit wird das Tun sprachlich reflektiert, die Teilnehmer/innen werden dazu angeleitet, sich beim Arbeiten auszudrücken. Ein auf das Berufsleben und den Arbeitsmarkt orientiertes Sprechen wird durch die Praxis eingeübt. 2 Tage pro Woche wird das praktisch Erfahrung in der Gruppe aufgearbeitet und durch Übungen vertieft und verfestigt. Ab 2006 wurden die Praktika auf Anregung des TP in externen Betrieben durchgeführt und vom Sprachtrainer begleitet.

#### Sprachkurs für „Langsam-Lerner“

Beim Profiling wurde festgestellt, dass eine große Gruppe der Migrantinnen, mit denen es Job-Komm zu tun hat, nur wenige Jahre im Heimatland eine Schule besucht hat. Wenn die Muttersprache nicht bis in die Strukturen analytisch gelernt wurde, ist der Transfer von Lesen und Schreiben sowie der grammatischen Strukturen in eine neue Sprache sehr schwer. Für diese Gruppe wurde ein spezieller Sprachkurs entwickelt, der auf die Bedürfnisse dieser „Langsam-Lerner“ zugeschnitten ist. Auch in diesem Kurs wird über Praktika in Betrieben das Lernen beim Arbeiten integriert.

<p><b>Good Practice</b></p> <p>Beschreibung/Zielsetzung</p>	<p><b>Sprachkurs Arbeiten und Lernen</b></p> <p><b>Alphabetisierung</b></p> <p>Die Förderung primärer Analphabeten wurde in ihrer Bedeutung hervorgehoben und bestehende Maßnahmen wurden ausgebaut (doppelte Laufzeit) ergänzt und verbessert. Berufsbezogene und kompetenzorientierte Anteile wurden auch hier implementiert und wirken motivierend.</p> <p><b>Sprache im Beruf</b></p> <p>Bestehende Angebote wurden ausgebaut und durch neue Module ergänzt (Modul 1 - 3). Praktika sind stets Bestandteil der Maßnahmen und laufen in der Regel in externen Betrieben.</p>
<p>Zielgruppen</p>	<p>Migranten/innen, Aussiedler/innen</p>
<p>Problemrelevanz</p>	<p>Antwort auf das Problem, dass viele Migranten/innen und Aussiedler/innen auch nach Sprachkursen kein Deutsch können.</p>
<p>Anforderungen an Rahmenbedingungen</p>	<p>Die SprachtrainerInnen sind gefordert, berufliches Vokabular und Kommunikation am Arbeitsplatz abzugleichen und ihren Unterricht darauf praxisbezogen auszurichten. Aus den betrieblichen Sprachbedarfen entwickeln sie das Programm fürs Sprachtraining gemeinsam mit Arbeitsanleiter/innen und Teilnehmer/innen. Dementsprechend hoch sind die Anforderungen an die Trainer/innen.</p>
<p>Transferierbarkeit</p>	<p>Die Beschäftigungsgesellschaften haben die Auflage, den Teilnehmer/innen nach einigen Wochen einen externen Praktikumsplatz zu vermitteln. Dadurch wird der Transfer in den ersten Arbeitsmarkt gefördert.</p>
<p>Mehrwert</p>	<p>Durch den Anwendungsbezug und das Eingehen auf die Lerngewohnheiten und das Lerntempo dieser Migranten/innengruppe ist das Lernen der Sprache wirkungsvoller. Es entsteht keine Demotivierung durch Überforderung. Berufsbezogene und kompetenzorientierte Anteile bilden eine Brücke zum Arbeitsmarkt und helfen, Selbstwertgefühl und Motivation der Teilnehmenden zu stärken.</p>
<p>Kosten-Nutzen-Relation</p>	<p>Diese Sprachkurse sind nicht oder nur geringfügig teurer als andere. Es werden keine Mittel umsonst ausgegeben für Teilnehmer/innen, die beim Unterricht „nicht mitkommen“.</p>
<p>Nachgewiesene Wirkung</p>	<p>Das Konzept Arbeit und Lernen wurde über Jahre in Friedberg erprobt.</p>

<b>Good Practice</b>	<b>Fachliche Qualifizierung plus Coaching</b>
Entwicklungspartnerschaft Träger Teilprojekt	Integra.net IHK-Bildungshaus Stuttgart <b>Kompetenz Pass</b>
Beschreibung/Zielsetzung	Das TP Kompetenzpass entwickelt mit gutem Erfolg einen Qualifizierungsansatz, der fachliche Qualifizierung und persönliches Coaching (Motivierung, Bewerbungs- und Praktikumsbegleitung) kombiniert. Bei der Zielgruppe der MigrantInnen bedarf die IQ-Formel „Integration durch Qualifizierung“ weitergehender Schritte in Richtung <b>Coaching</b> und <b>Mentoring</b> , um auch auf Motivationsfragen eingehen zu können und notwendige Vermittlungsschritte in den Arbeitsmarkt und die Aufnahmegesellschaft mit einzubeziehen. Unterstützt wird dieser Prozess durch ein lehrgangsbegleitendes Kompetenzermittlungsverfahren zur Feststellung formeller und informeller Kompetenzen. Das daraus ermittelte Kompetenzprofil aktueller arbeitsmarktrelevanter Informationen wird zur Unterstützung der Bewerbungen um einen Praktikums- oder Arbeitsplatz in einem "Kompetenzpass" dokumentiert und den ArbeitgeberInnen bei Bewerbungen vorgelegt..
Zielgruppen	MigrantInnen
Problemrelevanz	Antwort auf das zentrale Problem, dass Lernerfolge und Arbeitsmarktintegration eine Frage der Motivation sind.
Anforderungen an Rahmenbedingungen	Mehrkosten durch das Zusatzelement „Coaching“ müssen in die Qualifizierungsmaßnahmen eingeplant werden. Durch aktives Zugehen auf Betriebe („Aqaise“) werden Praktikumsplätze gesichert, die teilweise nach Massnahmeende in feste Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden
Transferierbarkeit	Bei Einsatz von Zusatzmitteln für Coaching und Betriebsaquire ist dieser Ansatz auf alle Formen von Qualifikationskursen und Lehrgängen übertragbar.
Mehrwert	Durch Erhöhung der Motivation höhere Erfolgsquote bei Abschlüssen und Vermittlung in Arbeitsplätze
Kosten-Nutzen-Relation	100% Steigerungsquote bei 25 % Mehrkosten: (Erfolgsquote bestandener Prüfungen 85%, Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt 50%)
Nachgewiesene Wirkung	Dieser Ansatz wurde in Stuttgart in 3 Kursen mit insgesamt 41 Teilnehmern erprobt.

<p><b>Good Practice</b></p> <p>Entwicklungspartnerschaft Träger Teilprojekt</p>	<p><b>Migrantenspezifische Unterstützung zur Existenzgründung</b></p> <p>Integra.net Kompass Frankfurt/M. <b>Start-ups</b></p>
<p>Beschreibung/Zielsetzung</p>	<p>Das TP Kompass Start-Ups in Frankfurt/M. erhöht die Arbeitsmarktchancen von Zuwanderern und ihren Beitrag zum Wirtschaftswachstum durch den Ausbau und Verstärkung integrativer Unterstützungsmaßnahmen zum Thema <b>Existenzgründung</b>. Dadurch werden migrantenspezifische Potenziale sowie Barrieren herausgearbeitet und Förderungs- bzw. Lösungswege erprobt. Dies geschieht primär durch Profiling, Coaching und Beratung (zur Betriebsgründung wie auch zu Betriebsübernahmen) sowie durch speziell entwickelte Qualifizierungsmodule zur Förderung der Selbstständigkeit bei Migranten/innen..</p>
<p>Zielgruppen</p>	<p>Migranten/innen und MSOs; Arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Akteure</p>
<p>Problemrelevanz</p>	<p>Entfaltung des unternehmerischen Potenzials und Erhöhung der Gründungsquote von Migranten und Migrantinnen</p>
<p>Anforderungen an Rahmenbedingungen</p>	<p>In der Frage der Kreditvergabe werden Verhandlungen zur Verbesserung von Rahmenbedingungen geführt. In diesem Zusammenhang kooperiert Kompass mit einer regionalen Geschäftsbank. IQ-weit wird ein Profiling-Instrument entwickelt und erprobt, dass in die Regelpraxis eingeführt werden soll zur Feststellung von Existenzgründungspotenzialen bei Migranten/innen.</p>
<p>Transferierbarkeit</p>	<p>Das migrantenspezifische Zuschneiden von Existenzgründungskursen und -beratung ist durch entsprechende Schulung in Interkulturalität und dem Einsatz von muttersprachlichen Trainern/innen auf andere Träger übertragbar sowie die Erfahrungen von Kompass im Hinblick auf den eigenen interkulturellen Öffnungsprozess..</p>
<p>Mehrwert</p>	<p>Durch gezieltes Eingehen auf migrantenspezifische Wissenslücken und migrantenspezifische Beratungsformen (muttersprachliche Dozentinnen und Berater/-innen) werden Migranten/innen besser erreicht.</p>
<p>Kosten-Nutzen-Relation</p>	<p>Nicht teurer als andere Existenzgründungskurse</p>
<p>Nachgewiesene Wirkung</p>	<p>Die Zahl der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund hat sich seit Einführung der migrantenspezifischen Kurse und Beratungen beim Träger Kompass Frankfurt/M. von 27% auf 51% fast verdoppelt.</p>

<p><b>Good Practice</b></p> <p>Entwicklungspartnerschaft Träger Teilprojekt</p>	<p><b>Arbeitsmarkt-Fitness Trainings</b></p> <p>Integra.net Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Frankfurt/M. <b>Arbeitsmarkt Fitness Trainings</b></p>
<p>Beschreibung/Zielsetzung</p>	<p>Das Arbeitsmarkt Fitness Training will Zugangsbarrieren von MigrantInnen zum Arbeitsmarkt abbauen und deren berufliche Integration in den Arbeitsmarkt durch zielgruppenspezifische Unterstützung beschleunigen. Das bedeutet in erster Linie Hilfestellung bei der beruflichen Orientierung und/oder Bewerbung mit dem Ziel der Vermittlung in Arbeit, Qualifizierungsmaßnahmen oder Ausbildung. Die <b>Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Kulturtechniken</b> ist dabei ein inhaltlicher Schwerpunkt, der in der gesamten Trainingszeit immer wieder exemplarisch besprochen und durch Übungen und Rollenspiele bearbeitet wird.</p> <p>Die Zielgruppe der Trainings sind arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte MigrantInnen im Rhein-Main Gebiet. Die Zusammensetzungen der Trainingsgruppen sind sehr heterogen, die TeilnehmerInnen variieren in Bezug auf ihren kulturellen und sozialen Hintergrund, ihre sprachliche Voraussetzungen, Bildungsniveau und berufliche Qualifikation. Methodisch werden die Trainings in den drei inhaltlichen Kursphasen (Profil, Perspektive, Bewerbung) auf die spezifischen Voraussetzungen der TeilnehmerInnen abgestimmt. Darüber hinaus wird, je nach Gruppenzusammensetzung, das Thema „Existenzgründung als Alternative“ thematisiert.</p> <p>Die Trainings werden halbtags sechswöchig und ganztags fünfwöchig angeboten</p>
<p>Zielgruppen</p>	<p>MigrantInnen, die arbeitslos bzw. davon bedroht sind</p>
<p>Problemrelevanz</p>	<p>Das Training arbeitet an der Minimierung der Faktoren, die ausmachen, dass Menschen mit Migrationshintergrund trotz vorhandener Sprachkenntnisse oftmals Schwierigkeiten haben, auf dem deutschen Arbeitsmarkt langfristig Fuß zu fassen.</p>
<p>Anforderungen an Rahmenbedingungen</p>	<p>Durch die spezifischen Erfordernisse der Zielgruppe sind die Anforderungen an die Kompetenzen des Trainers/der Trainerin sowohl fachlich, als auch persönlich sehr hoch. Darüber hinaus ist idealtypisch eine Kinderbetreuung anzubieten, um möglichst vielen Frauen den Zugang zur Trainingsmaßnahme zu öffnen.</p>

<b>Good Practice</b>	<b>Arbeitsmarkt-Fitness Trainings</b>
Transferierbarkeit	Das Trainingsprogramm ist als Modul gut mit z.B. fortgeschrittenen Sprachkursen zu verzahnen, darüber hinaus als Ganzes auf unterschiedlichste Trägerstrukturen übertragbar.
Mehrwert	„Fit für den Arbeitsmarkt“ ist ein effektives Instrument zur Beschleunigung der beruflichen Integration von MigrantInnen besonders in der Gruppe der Geringqualifizierten und Frauen.
Kosten-Nutzen-Relation	Die Trainingskosten für das fünf- bzw. sechswöchige Training sind verschwindend gering, angesichts eines dauerhaften ALG II/III-Bezug der TNInnen.
Nachgewiesene Wirkung	von durchschnittlich 10 TrainingsteilnehmerInnen werden in der Trainingszeit und vier Wochen danach 2-3 direkt in den Arbeitsmarkt vermittelt, 1-2 in Qualifikationsmaßnahmen bzw. Ausbildungsverhältnisse. Eine Telefonaktion bzgl. des Verbleibs der TrainingsteilnehmerInnen 3-6 Monate nach dem Trainings ist geplant. TeilnehmerInnen empfehlen das Training weiter. Das Training wird von anderen Trägerstrukturen angefragt (z.B. Arbeitsagentur, ArGen, Optionskommunen, Quartiersmanagements).

<b>Good Practice</b>	<b>Stadtteilzugang</b>
Entwicklungspartnerschaft	Integra.net
Träger	ETC München
Teilprojekt	<b>Kompetenzzentrum München Nord</b>
Beschreibung/Zielsetzung	Das TP Kompetenzzentrum München Nord entwickelt einen <b>wohnungsnahen Zugang</b> zu Menschen mit Migrationshintergrund durch einen Verbund von Treffpunkt (Mütterzentrum), Beratungs- und Kinderbetreuungsangeboten auf Stadtteilebene. Dadurch wird eine Gruppe von MigrantInnen erreicht (unter anderem Hausfrauen, die durch Familienzusammenführung oder als Flüchtlinge eingewandert sind), die bei Angeboten der Arbeitsvermittlungsstellen oft nur unzureichend aufgefangen und erfasst werden. Durch diesen Ansatz wird auch das Feld der Integration breiter gefasst. Aktivitäten in Stadtteilprojekten können als Vor- und Zwischenstufe zur Integration in den Arbeitsmarkt dienen.

<b>Good Practice</b>	<b>Stadtteilzugang</b>
Zielgruppen	Migranten/innen
Problemrelevanz	Arbeitet mit einer Gruppe von Migranten/innen, die oft nur schwer erreichbar sind, damit hoher Bezug zu Gender Mainstreaming
Anforderungen an Rahmenbedingungen	Ein wohnungsnaher sozialräumlicher Zugang setzt das Vorhandensein bzw. die Einrichtung von Treffpunkten im Stadtteil und die Förderung von Familienselbsthilfeinitiativen voraus. Durch den sozialräumlichen niedrigschwelligeren Ansatz mit vielfältigen Angeboten wird die innerfamiliäre Entscheidung zur Qualifizierung u./o. Arbeitsaufnahme unterstützt.
Transferierbarkeit	Wenn Räume und Kinderbetreuung zur Verfügung stehen, ist dieser Ansatz in jeden Stadtteil auch mit Migrationsbevölkerung transferierbar.
Mehrwert	Durch den Quartiersbezug, die Niedrigschwelligkeit und das offene Angebot werden Aktivierungsprozesse der Teilnehmer/innen gefördert. Ein höherer Nutzen entsteht auch durch den breiteren Ansatz, der Aktivierungs- und Integrationsperspektiven im sozialen Nahraum mit einbezieht.
Kosten-Nutzen-Relation	Gute Kosten-Nutzen-Relation durch Selbsthilfe und Einbezug von Peer Learning
Nachgewiesene Wirkung	Mütterzentren (in diesem Fall erweitert durch Lernhilfe und Bewohnertreff) haben sich als Selbsthilfebewegung spontan verbreitet und erweisen sich als Schmelztiegel unterschiedlicher sozialer, kultureller und ethnischer Bevölkerungsgruppen im Stadtteil.

<b>Good Practice</b>	<b>Interkulturelles Qualitätsmanagement</b>
Entwicklungspartnerschaft Träger Teilprojekt	Integra.net ETC München <b>Kompetenzzentrum München Nord</b>
Beschreibung/Zielsetzung	Das Teilprojekt Kompetenzzentrum München Nord beteiligt sich seit einigen Jahren an einer Arbeitsgruppe vor Ort, die ein neues Instrumentarium und neue Qualitätsstandards für <b>interkulturelles Qualitätsmanagement</b> zu entwickeln sucht. Bei der Durchsicht eingeführter und breit genutzter Instrumentarien und Verfahren zum Qualitätsmanagement wurde deutlich, dass sie sich vielfach nicht als passgenau für die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund erweisen. In der Laufzeit des EQUAL-Projekts werden zumindest Elemente eines solchen neuen Instrumentes herausgearbeitet werden.
Zielgruppen	Offene Einrichtungen mit der interkultureller Zielgruppe sowie Mitarbeiter/innen von Migrationsprojekten
Problemrelevanz	Prävention von kulturellen Missverständnissen in offenen Einrichtungen
Anforderungen an Rahmenbedingungen	Instrumente zu Qualitätsmanagement werden auf interkulturelle Anforderungen überprüft.
Transferierbarkeit	Die Methoden und Vorgehensweisen sind auf andere Zusammenhänge transferierbar.
Mehrwert	Durch kultursensibles Vorgehen lässt sich die Arbeit passgenauer und effektiver gestalten.
Kosten-Nutzen-Relation	Durch passgenaueres Eingehen auf die Zielgruppe lassen sich Umwege und Fehlschläge vermeiden.
Nachgewiesene Wirkung	In München wird mit diesem Ansatz bereits seit einigen Jahren mit gutem Erfolg gearbeitet.
<b>Good Practice</b>	<b>Untersuchung der Anerkennungspraxis von ausländischen Abschlüssen in Deutschland</b>

<p><b>Good Practice</b></p> <p>Entwicklungspartnerschaft/ Träger Teilprojekt</p>	<p><b>Untersuchung der Anerkennungspraxis von ausländischen Abschlüssen in Deutschland</b></p> <p>Integra.net Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, Augsburg <b>Global Competences</b></p>
<p>Beschreibung/Zielsetzung</p>	<p>Das TP untersucht die <b>Möglichkeiten formaler Anerkennung</b> vorhandener ausländischer Qualifikationen und klärt die oft kaum bekannten Zuständigkeiten. Anhand von Fragebögen werden Migrantinnen und Migranten über ihre Anerkennungserfahrungen befragt. Durch leitfadengestützten Interviews werden zudem Daten in Anerkennungsstellen (Behörden, Kammern, Ministerien) der Bundesländer erhoben, die Auskunft über die tatsächliche Praxis der Anerkennung in Deutschland geben.</p> <p>Um die Probleme einer Arbeitsmarktintegration ohne wirkungsvolle und flächendeckende Anerkennungsverfahren deutlich zu machen..</p>
<p>Zielgruppen</p>	<p>Politische Akteure aus Bund und Ländern, Qualifizierte Migrantinnen und Migranten Entscheider in Anerkennungsstellen, MSOs , Migrationsberater/innen , Arbeitsverwaltung Unternehmen und Kammern</p>
<p>Problemrelevanz</p>	<p>Viele Migrantinnen und Migranten bringen berufliche Qualifikationen aus ihren Herkunftsändern mit. Sie verfügen über schulische und akademische Abschlüsse, über Berufsausbildungen und Berufserfahrung. Dennoch gelingt es nur wenigen, ihren erlernten Beruf in Deutschland weiter auszuüben, da ihre Qualifikationen entweder nicht anerkannt werden oder die potentiellen Antragsteller/innen gar nicht von der Möglichkeit eines Anerkennungsverfahrens informiert werden. Arbeitsmarktintegration muss passgenau an der individuellen Qualifikation ansetzen; um diese tatsächlich nutzen zu können, müssen die Instrumente der Anerkennung weiter bekannt gemacht und für jede Migrantin und jeden Migranten nutzbar gemacht werden.</p>

<p><b>Good Practice</b></p> <p>Anforderungen an Rahmenbedingungen</p>	<p><b>Untersuchung der Anerkennungspraxis von ausländischen Abschlüssen in Deutschland</b></p> <p>Da die Zuständigkeiten, je nach Bundesland, bei unterschiedlichen Stellen liegen, und die rechtlichen Rahmenbedingungen (Bundesgesetze, Landesgesetze und EU-Richtlinien) der Anerkennung vom Aufenthaltsstatus abhängen, ergibt sich ein schwer durchschaubares Labyrinth von Anerkennungsmöglichkeiten. Da bei Zuständigkeiten und rechtlichen Rahmenbedingungen oft Änderungen erfolgen, müssen diese nicht nur geklärt, sondern auch einem dauerhaften Monitoring unterworfen werden. Ohne Transparenz können auch professionelle Berater/innen im Bereich Anerkennung kaum weiter helfen. Zudem stellt sich die Frage, ob im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes oder in SGB II/III ein Rechtsanspruch auf Anerkennung eingeführt werden sollte.</p>
<p>Transferierbarkeit</p>	<p>Die Datenerhebung zur Anerkennung erfolgt gebündelt in einzelnen Bundesländern. Sie lässt sich anhand des Interviewleitfadens auf jedes Bundesland übertragen. Das TP recherchiert zudem die „Gute Praxis“ von Einwanderungsländern wie Australien im Anerkennungsbereich sowie von europäischen Vorreitern wie Norwegen. Ihre Lösungen sind in vielen Bereichen auf Deutschland übertragbar.</p>
<p>Mehrwert</p>	<p>Durch Ansetzen an den Vorkenntnissen und die darauf aufbauende zielgenaue Schulung werden hohe Erfolgsquoten er Anerkennung ist auch ein Instrument des Empowerment für qualifizierte Migrantinnen und Migranten. Die Erfahrung der Wertschätzung ihrer Kompetenzen fördert selbstbewusstes Auftreten auf dem Arbeitsmarkt. Durch die Herstellung von Transparenz bei Anerkennungsverfahren werden sie zudem in die Lage versetzt, als Akteure ihre Interessen selbst zu vertreten.</p>
<p>Kosten-Nutzen-Relation</p>	<p>Im Gegensatz zu anderen Ländern (Australien, Norwegen) wird in Deutschland kaum in die passgenaue Arbeitsmarktintegration durch Anerkennung und – falls nur eine Teilanerkennung möglich ist – durch Nachqualifizierungsmodule investiert. Dadurch findet eine volkswirtschaftlich nachgewiesene Verschwendung von Human Resources statt. Statt teurer Qualifizierungen, die bei Null bzw. beim Status „Ungelemt“ ansetzen, können Anerkennungsverfahren zur direkten Vermittlung oder zu modularisierten kurzen (und damit kostengünstigeren) Anpassungsqualifizierungen führen, die in eine Vermittlung in den erlernten Beruf münden.</p>

**Good Practice**

Nachgewiesene Wirkung

**Untersuchung der Anerkennungspraxis von ausländischen Abschlüssen in Deutschland**

Obwohl das TP derzeit keine Beratung anbietet, gibt es regelmäßig Anfragen von potentiellen AntragstellerInnen, die nach Informationen über Zuständigkeiten und Möglichkeiten der Anerkennung suchen, sowie von Berater/innen (aus ARGE, Migrationsberatungsstellen etc.) Erste Veranstaltungen mit Multiplikator/inn/en haben das große Interesse und den Informationsbedarf an diesem Themenfeld gezeigt. Länder wie Australien zeigen, dass flächendeckend durchgeführte Anerkennungsverfahren die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten erleichtern und zugleich der Wirtschaft und dem Staatshaushalt nützen – eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten.

<b>Good Practice</b>	<b>Assessment Center mit anschließendem Coaching für Menschen mit Migrationshintergrund</b>
Entwicklungspartnerschaft Träger Teilprojekt	Integra.net Verein für Kultur und Bildung e. V. Ffm, (Kubi) <b>Assessment Center</b>
Beschreibung/Zielsetzung	Das Teilprojekt Assessment Center in Frankfurt entwickelt Module der <b>Kompetenzfeststellung</b> differenziert nach Qualifikationsgrad (niedrig, mittel, hoch) und baut darauf individuelle <b>prozess-begleitende Beratung und Coaching</b> vom Menschen mit Migrationshintergrund auf.
Zielgruppen	Migranten und Migrantinnen
Problemrelevanz	Antwort auf ungenügende Wahrnehmung von Ressourcen und Kompetenzen und auf das Problem, dass Menschen mit Migrationshintergrund wichtige Informations- und Unterstützungswege beim Ausbau von beruflichen Qualifikationen und bei der Aufnahme von Arbeit fehlen.
Anforderungen an Rahmenbedingungen	Kompetenz-Feststellung wird mit Beratung und Coaching verknüpft. Hierfür müssen ausreichende Beratungszeiträume eingeplant und finanziert werden.
Transferierbarkeit	Auf Beratungsstellen wie Assessmentstellen gleichermaßen transferierbar . .
Mehrwert	Durch die Feststellung der beruflichen Kompetenzen und dem prozess begleitenden Coaching ist eine individuelle und somit passgenaue Intervention möglich. Dies ist insbesondere deshalb eine Notwendigkeit, weil die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten in ihrer Herkunft, Ausbildung usw. sehr heterogen zusammen gesetzt ist.
Kosten-Nutzen-Relation	Die passgenaue Konzeption ermöglicht eine optimale Kosten-Nutzen-Relation, die einer unnötigen Verschwendung von Ressourcen vorbeugt. In dem prozessorientierten Coaching wird mit Zielvereinbarungen auf die individuelle Lebenssituation der Klienten eingegangen, um damit den größtmöglichen Effekt zu erreichen.
Nachgewiesene Wirkung	Neue Klienten kommen über Mundpropaganda.