



WEGE IN DEN ARBEITSMARKT

Integrationsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund
regional gestalten und vernetzen



IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“ (KP IQ),
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.
Sternwartstr. 27-29
40223 Düsseldorf

REDAKTIONSTEAM (KP IQ):

Sabine Schröder, Gwendolyn Paul, Claudia Moravek, Benjamin Dietrich

AUTORINNEN:

Elke Knabe, Michaela Ludwig, Carolina Monfort-Montero, Sabine Schröder

LAYOUT:

Moana Brunow, Tilmann Wendt, Zentralstelle für die Weiterbildung im
Handwerk e.V.

ILLUSTRATIONEN:

Ceren Meissner

FOTOS:

fotolia.com (Coverfoto) – Claus Mikosch (S. 32), Zoe (S. 30), Alta.C (S. 37)
Anita Schiffer-Fuchs (S. 20; 38); Nurhayat Canpolat (S. 25; 26)

DRUCK:

JUNGDRUCK GmbH & Co. KG, Radevormwald

2010

WEGE IN DEN ARBEITSMARKT

Integrationsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund
regional gestalten und vernetzen



INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	7
Integration als Prozesskette	8
Das Netzwerk IQ vor Ort	19
Netzwerk KUMULUS-PLUS, Berlin	
Von migrationsspezifischer Beratung zur passgenauen Vermittlung	20
Saarländische Initiative Migration und Arbeitswelt	
Eine für alle: Impulsgeberin, Motor und Moderatorin	25
Integrationszentrum Augsburg	
Alles unter einem Dach	30
Reinhold Demel, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit in Augsburg	35
IntegrationsFachDienst Migration Mecklenburg-Vorpommern	
Wo die Fäden zusammenlaufen	37
Positionen und Perspektiven der Partner	43
Der Integrationsbeauftragte: Dr. Wolfgang Richter	44
Der Amtsleiter im Sozialreferat der Stadt München: Rudolf Stummvoll	48
Der RUN-Koordinator: Heiko Bennewitz	51
Die Beraterin für Existenzgründung: Funda Elmaz	55
Die MO-Vertreter: Muharrem Özgür und Faruk Şahin	58
Der Handwerkskammer-Vertreter: Heinrich A. Rabeling	62
Die Unternehmerin: Berivan Günes	65
Der ARGE-Vertreter: Harald Grote	68
Der ARGE-Geschäftsführer: Dr. Matthias Schulze-Böing	71

Fazit und Aussichten	75
Prozesskette – ein Integrationsmodell mit Potenzial	76
Good Practice – Beispiele	81
Inhaltsverzeichnis	82
I. Zugang, Ansprache, Information	85
II. Berufliche Orientierung und Planung	105
III. Umsetzung und Qualifizierung	133
IV. Einstieg in die Erwerbstätigkeit	149
V. Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	157
VI. Querschnittsthema	171
Anhang	191
Kontakte	192
Literaturverzeichnis	195

EINLEITUNG

Wie gelingt die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten am besten? Mit der Prozesskette für eine berufliche Integration hat das Netzwerk IQ ein Modell entwickelt, das zeigt, wie die Integration in den Arbeitsmarkt am besten funktioniert – nämlich durch die Kombination verschiedener Integrationsangebote und die Vernetzung aller beteiligten Akteure.

INTEGRATION ALS PROZESSKETTE



Sabine Schröder,
Projektleitung Koordinierungsprojekt „Integration durch
Qualifizierung“ (IQ)

Mit dem Jahresgutachten 2010 bescheinigt der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) Deutschland zufriedenstellende Ergebnisse bei der gesellschaftlichen Integration von Zugewanderten. Gleichzeitig bleibt die Integration von Personen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt unbefriedigend. Zugewanderte und deren Nachkommen tragen seit Jahren unverändert deutlich höhere Arbeitsmarktrisiken: Im Alter von 25 bis 65 Jahren sind sie doppelt so häufig arbeitslos wie Erwerbspersonen ohne Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2009). Auch arbeiten sie weitaus häufiger in prekären Arbeitsverhältnissen.

Die Barrieren beim Arbeitsmarktzugang sind vielfältig: Im Ausland erworbene Qualifikation werden bisher nicht anerkannt. Das bedeutet, dass Migrantinnen und Migranten berufsfremd oder unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten. Sie nehmen vergleichsweise weniger an öffentlich geförderten Weiterbildungen teil. Und auch bei guten Qualifikationen ist es für sie schwerer eine qualifikationsadäquate Erwerbstätigkeit aufzunehmen, als für Menschen ohne Migrationshintergrund.

Gleichzeitig ist in einigen Branchen ein deutlicher Fachkräftebedarf vorhanden, der in den kommenden Jahren, allein aufgrund der demografischen Entwicklung, zunehmen wird. Bei den hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund können daher noch deutliche Potenziale für den Arbeitsmarkt erschlossen werden. Zudem werden auch zukünftig Menschen nach

Deutschland einwandern, sei es als Arbeitsmigranten oder Angehörige hier lebender Migranten. Migration ist eine gesellschaftliche Realität, die weltweit auch durch die Auswirkungen der Globalisierung zunehmen wird. Eine gelungene Arbeitsmarktintegration ist das Herzstück einer erfolgreichen Integrationspolitik. Der Handlungsbedarf für eine Arbeitsmarktpolitik, die sich auf eine verbesserte Integration von Migrantinnen und Migranten richtet, ist unverändert hoch.

Das Netzwerk IQ arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) seit fast sechs Jahren daran, Ideen, Instrumente und Konzepte in den sechs Handlungsfeldern Beratung, Qualifizierung, Kompetenzfeststellung, Existenzgründung, berufsbezogenes Deutsch und Interkulturelle Öffnung zu erarbeiten und zu erproben. Sie sollen erwachsene Migrantinnen und Migranten bei der Aufnahme einer existenzsichernden Beschäftigung unterstützen bzw. ihnen helfen, ihre Beschäftigung zu sichern. Mit dem „Positionspapier für eine migrationssensible Arbeitsmarktpolitik“ hat das Netzwerk IQ auf der Grundlage seiner stark praxisfundierten Expertise Empfehlungen für die Gestaltung einer migrationssensiblen Arbeitsmarktpolitik vorgelegt.

„Dieser Band will darstellen, warum und in welcher Weise die möglichst flächendeckende Installierung von regionalen Prozessketten zur beruflichen Integration eine entscheidende Erfolgsbedingung für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt ist.“

Sabine Schröder, Projektleitung Koordinierungsprojekt
„Integration durch Qualifizierung“ (IQ)

Das im IQ Netzwerk entwickelte Modell einer Prozesskette der beruflichen Integration ist dabei immer stärker zum zentralen Referenzrahmen der Arbeit geworden. Dieser Band will darstellen, warum und in welcher Weise die möglichst flächendeckende Installierung von regionalen Prozessketten zur beruflichen Integration eine entscheidende Erfolgsbedingung für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt ist. Damit verbindet sich die Idee, Menschen mit Migrationshintergrund so zu unterstützen, dass sie not-

wendige und passgenaue Unterstützungsleistungen erhalten, damit die berufliche Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. Dies setzt voraus, dass die Angebote koordiniert sind und dass sie die Zielgruppe erreichen. Doppel-

„In einem erfolgreichen Netzwerk profitieren alle beteiligten Akteure.“

Sabine Schröder, Projektleitung Koordinierungsprojekt
„Integration durch Qualifizierung“ (IQ)

förderungen oder Förderungen ohne Anschluss werden dadurch vermieden. Individuelle Integration gelingt oft dann besonders gut, wenn abgestimmte Unterstützungsleistungen kombiniert werden: Beispielsweise kann eine Beratung zur beruflichen Orientierung durch eine Kompetenzfeststellung ergänzt werden, eine fachliche Qualifizierung kann sinnvoll mit Angeboten zum berufsbezogenen Deutsch kombiniert werden, usw. . Das Modell der Prozesskette beschreibt diese Möglichkeit der Verzahnung verschiedener Unterstützungsleistungen.

Arbeitsmarktpolitische Angebote müssen auf der Grundlage regionaler Bedingungen und sichtbarer Bedarfe entwickelt und angeboten werden. Aufgrund der Vielfalt der Unterstützungsleitungen können sie in der Regel nicht von einem Anbieter geleistet werden. Kombinierte Angebote können in der zu fordernden fachlichen Qualität nur erbracht werden, wenn die verschiedenen Akteure miteinander kooperieren. Dabei sind Netzwerke gefragt. An der (Arbeitsmarkt-)integration von Migrantinnen und Migranten ist eine Vielzahl von Akteuren beteiligt.

Angefangen bei den öffentlichen Arbeitsmarktdienstleistern, den Arbeitsagenturen und den Grundsicherungsstellen, kommunale Stellen über Bildungs- und Sprachkursträger, den Trägern der Migrationsberatung und der Integrationskurse bis hin zu projektfinanzierten Beratungseinrichtungen und den Migrantenorganisationen. Viele von diesen Akteuren engagieren sich zunehmend für Leistungen (Aktivitäten) zur Unterstützung des Arbeitsmarktzugangs und der beruflichen Entwicklung von Angehörigen ihrer Communities und professionalisieren diese.

In einem erfolgreichen Netzwerk profitieren alle beteiligten Akteure von einem kooperativen und abgestimmten Vorgehen: Die Individuen, deren Zugang zu Integrationsangeboten und deren Nutzung von Integrationsleistungen erfolgreicher gestaltet werden soll. Die Beratungs- und Bildungseinrichtungen, die ihre Aufgaben zielgenauer und effizienter wahrnehmen können, den öffentlichen Arbeitsmarktdienstleistern und Verwaltungen, die ihre Aufträge mit einem in Netzwerken organisierten Vorgehen besser erfüllen können und nicht zuletzt auch die Betriebe am Ende der Prozesskette, deren Bedarf passgenauer entsprochen werden kann.

Der grundlegende konzeptionelle Ansatz der Prozesskette: Die Kombination verschiedener Integrationsangebote und die Vernetzung der beteiligten Akteure findet sich in vielen anderen Feldern. Nicht nur im Bereich der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten wurde und wird daher in den Aufbau von Netzwerken investiert. So fördert das vom BMBF initiierte Programm „Lernen vor Ort“ regionale Netzwerke, die Jugendliche beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung unterstützen. Im Fokus des Programms stehen von Netzwerken getragene Bildungsketten. Netzwerke haben hier die Aufgabe Reibungsflächen des Bildungssystems zu kompensieren.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) untersucht in einem neueren Forschungsbericht Maßnahmensequenzen im SGB II und kommt zu dem Ergebnis, dass insbesondere zur Aktivierung von Arbeitslosengeld II-Beziehern sequenzielle Strategien, in denen Personen mehrere aufeinanderfolgende Maßnahmen absolvieren, notwendig sind, um Integrationsfortschritte zu fördern (Dengler, Hohmeyer 2010). Demnach haben immerhin 40% der Arbeitslosen im SGB II-Bezug im Untersuchungszeitraum an mindestens zwei Maßnahmen zur Aktivierung teilgenommen. Die Wirkungen solcher Sequenzen aktiver Arbeitsmarktprogramme des SGB II zu untersuchen und mögliche Strategien herauszustellen, die die Heterogenität verschiedener Zielgruppen berücksichtigen, wird als nächster notwendiger Untersuchungsschritt formuliert.

Der Ansatz der Prozesskette für eine berufliche Integration wurde im Netzwerk IQ weiter entwickelt und in idealtypische Abschnitte unterteilt. Jeder Abschnitt der Kette steht für eine bestimmte wirksame Leistung der Integrationsunterstützung, die die Individuen auf ihrem Weg zur sozialen Inklusion und individuellen Integration voranbringt. Aus dieser Perspektive muss die Prozesskette nicht linear durchlaufen werden, sondern es können Teilprozesse übersprungen oder auch mehrfach absolviert werden.

DIE PHASE „ZUGANG, ANSPRACHE UND INFORMATION“ steht für den Zugang zu Informationen, sei es für den beruflichen Einstieg bei Neuzugewanderten, den Wiedereinstieg aus der Arbeitslosigkeit oder die berufliche Weiterentwicklung. Informationsdefizite zeigen sich in der Praxis beispielsweise im Dickicht der ausländerrechtlichen Bestimmungen, vor allem aber bei den Spielregeln auf dem hiesigen Arbeitsmarkt, die für die Arbeitsplatzsuche und Bewerbungen zu beachten sind, ebenso zum Stellenwert von Angeboten zur Qualifizierung und von Sprachkursen. Angebote in dieser Phase können niedrigschwellige Informationsangebote sein oder die Zusammenarbeit mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Migrantenorganisationen, die solche Alltagsregeln und solches Systemwissen mit dem Vertrauensvorschuss der kulturell Nahestehenden und in einer Atmosphäre der Vertrautheit, der Sorgfalt und Zuwendung vermitteln können.

DIE PHASE „BERUFLICHE ORIENTIERUNG UND PLANUNG“ zielt darauf den erwachsenen Migrantinnen und Migranten eine vertiefte Orientierung über Erwerbs- und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu geben. Darüber hinaus sollen Kriterien für eine aktive Suchorientierung nach passenden, entwicklungsfördernden und existenzsichernden Arbeitsplätzen und konkreten beruflichen Perspektiven entwickelt werden. In dieser Phase kommen Angebote zur beruflichen Beratung, zur Kompetenzfeststellung und zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse sinnvoll zum Einsatz.

IN DER PHASE „UMSETZUNG UND QUALIFIZIERUNG“ geht es darum, mit Hilfe von Qualifizierungen die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dies können Trainingsmaßnahmen, berufsbezogene Deutschkurse, Anpassungs- und Nachqualifizierungen oder auch anspruchsvolle abschlussorientierte Weiterbildungsangebote sein.

DER „EINSTIEG IN DIE ERWERBSTÄTIGKEIT“ BEZEICHNET DIE PHASE des Übergangs in eine abhängige oder selbstständige Erwerbstätigkeit. Dabei sind Bewerbungs- und Vermittlungsangebote einschließlich der Unterstützung bei der Suche nach Praktikumsplätzen wichtig, aber auch Aktivitäten, die die Bereitschaft bei Unternehmen fördern, Migrantinnen und Migranten einzustellen.

DIE PHASE „ERWERBSTÄTIGKEIT SICHERN UND ENTWICKELN“ zielt darauf die abhängige oder selbstständige Erwerbstätigkeit zu sichern und weiter zu entwickeln. Dies impliziert auch von staatlichen Transferleistungen unabhängig zu werden. In dieser Phase sind beispielsweise betriebliche Qualifizierungsangebote von Bedeutung oder Beratungsangeboten um Existenzgründungen zu stabilisieren.

Daneben gibt es noch eine Reihe von Integrationsaufgaben und -angeboten, die nicht klar einer Phase zugeordnet werden können. Solche Querschnittsthemen sind Antidiskriminierung und die Interkulturelle Öffnung von Organisationen und Institutionen.

DIE PROZESSKETTE FÜR EINE BERUFLICHE INTEGRATION

ist ein Modell zur Beschreibung von Integrationsprozessen in den Arbeitsmarkt aus individueller Perspektive. Idealtypisch kann dieser Prozess in verschiedene Phasen unterteilt werden.



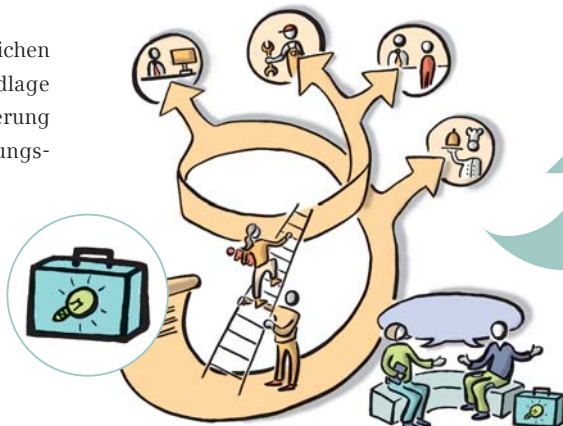
I. ZUGANG, ANSPRACHE, INFORMATION

Zugang zu Informationen und Beratungsangeboten für einen beruflichen (Wieder)einstieg oder eine berufliche Weiterentwicklung



II. BERUFLICHE ORIENTIERUNG UND PLANUNG

Entwicklung einer beruflichen Perspektiven auf Grundlage einer vertieften Orientierung der beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten





III. UMSETZUNG UND QUALIFIZIERUNG

Verbesserung der individuellen Arbeitsmarktchancen mit Hilfe von Qualifizierungen



IV. EINSTIEG IN DIE ERWERBSTÄTIGKEIT

Gestaltung des qualifikationsadäquaten Einstiegs in die Erwerbstätigkeit



V. ERWERBSTÄTIGKEIT SICHERN UND ENTWICKELN

Sicherung und Weiterentwicklung der abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit



Die vorliegende Publikation will dazu beitragen, das Modell der „Prozessketten“ auf Basis praktisch umgesetzter Modelle zu erhellen und mit Leben zu füllen. Die Beiträge zeigen regionale Prozessketten und ziehen eine Bilanz zum derzeitigen Entwicklungsstand im Handlungsfeld „Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten“. Zudem machen sie den Entwicklungsbedarf der nächsten Zeit deutlich. Die herausgearbeiteten Aspekte des Konzepts „Prozesskette“ sollen eine Handreichung für die zukünftige Arbeit des Netzwerks IQ sein. Außerdem sollen sie Impulse, Konzept- und Praxisanregungen für Akteurinnen und Akteure in der ganzen Breite der Integrations- und Migrationsarbeit liefern.

Bei der Erarbeitung der Publikation standen diese praktischen Fragen im Fokus:

- Welche Angebote gibt es: Welche konkreten Integrationsangebote sind Bestandteil regionaler Prozessketten? – Gibt es beispielsweise Unterstützungsleistungen, die als verpflichtend betrachtet werden und solche, die eher optionalen Charakter haben?
- Wer sind die Akteure: Welche Leistungen werden von welchen Akteuren regional erbracht?
- Vernetzung: Wie haben die beteiligten Akteure ihre Zusammenarbeit organisiert? Wie wird die Zusammenarbeit an den Schnittstellen organisiert, und braucht es dazu Steuerung bzw. Moderation, und wer kann die Aufgabe erfüllen? Und nicht zuletzt die Frage, wie die Angebote im einzelnen und die Koordination der Angebote finanziert werden?

Die vorliegende Publikation will zu diesen Fragen praktische Erfahrungen aufzeigen, erfolgreiche Ansätze, aber auch – wenn erkennbar - Stolpersteine, die mit dem Aufbau vernetzter Angebote verbunden sind.

Im Kapitel 2 werden vier Beispiele für bereits implementierte und sich im Aufbau begriffene Netzwerke beschrieben, deren Anliegen es ist, regionale Prozessketten zu verankern. Die Beispiele stammen aus Berlin, Augsburg, Saarbrücken und der Region Mecklenburg-Vorpommern.

Im Kapitel 3 kommen die beteiligten Akteure zu Wort. Vertreterinnen und Vertreter wichtiger Institutionen und Träger regionaler Integrationsangebote werden danach befragt, welchen Beitrag sie zur Umsetzung der Prozessketten leisten, wie sie ihre Rolle sehen und wo die zukünftigen Herausforderungen für sie liegen. Befragt wurden als Vertreterinnen und Vertreter der öffentlichen Arbeitsmarktdienstleister die Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen, die Kommunen, die Handwerkskammern sowie Beratungs- und Bildungseinrichtungen.

Das Kapitel 4 umfasst eine Good-Practice-Sammlung. Erprobte Konzepte, Instrumente und Veranstaltungsformate aus der Arbeit des Netzwerks IQ sind hier zusammengestellt. Diese Materialsammlung soll zum einen zuvor erwähnte Ansätze vertiefend erläutern, zum anderen soll sie Impulse für Integrationsangebote und Netzwerkstrukturen geben, die ggf. in anderen Regionen aufgegriffen werden können. Entsprechend enthalten die Best-Practice Hinweise auf weitere Materialien und die Kontaktdaten der Ansprechpartner.

Abschließend werden die wichtigsten Ergebnisse der Publikation zusammengefasst.

DAS NETZWERK IQ VOR ORT

In vielen Teilen Deutschlands ist das Netzwerk IQ aktiv. Hier stellen wir verschiedene Mitglieder des Netzwerks und ihre regionalen Aktivitäten vor. Dabei wird die Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern von IQ praxisnah aufgezeigt, und es wird klar: Einzelne Initiativen zur Integration von Migrantinnen und Migranten können in Zusammenarbeit mit anderen Partnern eine erfolgreiche Kettenreaktion auslösen.



Netzwerk KUMULUS-PLUS, Berlin

VON MIGRATIONSSPEZIFISCHER BERATUNG ZUR PASSGENAUEN VERMITTLUNG

KUMULUS-PLUS? Das sind doch die mit den erwachsenen Migranten, die sich für berufliche Integration einsetzen. Nach fast sechsjährigem Bestehen hat das Netzwerk KUMULUS-PLUS einen Namen in Berlin – und einen guten Ruf. Berufliche Beratung, Kompetenzfeststellung, Qualifizierung, Vermittlung in Arbeit sowie Existenzgründung und Betriebsberatung sind Handlungsfelder, in denen KUMULUS-PLUS aktiv ist – elf Organisationen in Berlin haben sich zusammengeschlossen, um all dies leisten zu können. Stefan Nowack, Leiter des gleichnamigen Kompetenzzentrums, erläutert die Strategie, die KUMULUS-PLUS bekannt machte: „Von Anfang an wurde im Rahmen eines effizient operierenden Netzwerks mit allen Akteuren kooperiert – intern arbeiteten die elf Transferprojekte in Berlin eng zusammen, und darüber hinaus wurden beispielsweise JobCenter, Arbeitsagenturen, Unternehmen und deren Verbände, Bildungsträger, Migrantenorganisationen sowie andere Projekte und Netzwerke, die im Aufgabenbereich aktiv sind, einbezogen.“

Mit vereinten Kräften zum Ziel

Die elf Transferprojekte von KUMULUS-PLUS in Berlin verfolgen nicht nur als Einzelkämpfer ihre jeweiligen Teilziele, sondern ergänzen sich sinnvoll. Das funktioniert zum Beispiel so: Club Dialog e.V., einer der Transferpartner, ist bekannt bei russischsprachigen Migrantinnen und Migranten, er berät diese

Migrantengruppe und hilft bei der beruflichen Orientierung. Eine der Ratsuchenden ist Akademikerin und hat eine lange, erfolglose Odyssee hinter sich, um einen Arbeitsplatz zu finden, indem ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zum Einsatz kommen. „Kann ich denn nichts, was hier in Deutschland gebraucht wird?“, fragt sie sich inzwischen. Die Antwort erhält sie bei der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V., einem anderen Transferprojekt, das sich auf Verfahren spezialisiert hat, die fachliche, sprachliche und persönliche Kompetenzen ans Licht bringen. Dort wird klar, dass diese Migrantin ihren Qualifikationen und Interessen nach gute Chancen hat, in der Branche Erneuerbare Energien Fuß zu fassen. Daraufhin kommt wieder ein anderes Transferprojekt zum Zuge, das eigens für zugewanderte Frauen die Maßnahme „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ durchführt. Sollte die russische Akademikerin im Anschluss nicht alleine in den ersten Arbeitsmarkt finden – was jedoch aufgrund der Vorbereitung und des Fachkräftebedarfs der Branche meist nicht der Fall ist – könnte sie noch ein weiteres Transferprojekt in Anspruch nehmen, das bei der Arbeitsplatzsuche unterstützen kann, weil es sich auf Betriebsberatung und die Suche nach freien Stellen spezialisiert hat. Während des gesamten Wegs in den ersten Arbeitsmarkt kann die russische Migrantin auf Unterstützung und Rat ihrer ersten Beraterin zählen.

KUMULUS-PLUS bezeichnet dies als effizientes Netzwerken; einer Prozesskette liegt der gleiche Ansatz zugrunde. „Der Mehrwert des Arbeitens in Netzwerken besteht zum einen in der Zusammenarbeit, zum anderen darin, dass jedes einzelne Mitglied wiederum eigene Netzwerke aufgebaut hat, und schließlich auch darin, dass über beide Netzwerke der Bekanntheitsgrad erhöht wird, Türen geöffnet werden und neue Kontakte entstehen“, sagt Andrea Simon, Leiterin des Transferprojektes „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ bei LIFE e.V.

Netzwerke brauchen Strukturen

Der Unterschied zwischen Netzwerken und dem bloßen Sammeln von guten Kontakten ist die Systematik. Wer in Netzwerken arbeitet, baut zielgerichtet



Beziehungen auf und aus. Vorteile haben solche Beziehungsgeflechte vor allem dann, wenn die Partner nicht aus demselben Umfeld, Beruf oder Interessenbereich stammen. „Sonst erzeugen sie nur Echos“, sagt Brian Uzzi, Professor an der Kellogg School of Management in einer seiner Netzwerk-Studien. Wie sich diese Theorie in der Praxis darstellt, lässt sich beispielsweise im Handlungsfeld Beratung des Berliner Netzwerks KUMULUS-PLUS erkennen. Sechs Transferprojekte von KUMULUS-PLUS bieten berufliche Beratung für Erwachsene mit Migrationshintergrund an, ohne dabei in Konkurrenz zu treten. Vielmehr hat jeder Träger einen guten Zugang zu einer bestimmten Migrantengruppe.

Eine solche Zusammenarbeit funktioniert nicht von alleine. So führt die Leitung des Kompetenzzentrums einmal jährlich mit jedem Transferprojekt ein Zielvereinbarungsgespräch, dessen Ergebnis die Grundlage der zukünftigen Arbeit bildet. „Netzwerkstrukturen müssen Raum für Flexibilität lassen, in unserem Fall bedeutet das, dass wir immer wieder unsere Vorgehensweisen im Hinblick auf die Entwicklungen des Arbeitsmarktes und die Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten überprüfen und gegebenenfalls verändern“, erläutert Nowack. Das Netzwerkcoaching, ein weiteres Instrument, hat ähnliche Elemente, findet aber häufiger statt. Netzwerkcoaches sind die Mitarbeiter des Koordinierungsprojektes bei Arbeit und Bildung e.V. Jedes Transferprojekt wird etwa alle zwei Monate von einem Coach besucht, um über aktuelle Projektaktivitäten, Pläne oder auch Schwierigkeiten zu sprechen. Das dient der Reflexion der eigenen Arbeit: Läuft in der Praxis alles so, wie theoretisch geplant? Ist das sinnvoll? Wie fügt sich die Arbeit ins gesamte Netzwerk ein?



Berlin_LIFE-Teilnehmerinnen

Fragen wie diese mit Außenstehenden durchzugehen, ist hilfreich, denn manchmal ist man betriebsblind. Oder man weiß noch gar nicht, dass ein Partnerprojekt ganz ähnliche Pläne hat. Beim Netzwerkcoaching werden aber auch verborgene Schätze der Transferprojekte entdeckt – Handlungsansätze, von denen auch andere profitieren können. Schließlich gibt es Steuerungsunden im Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS, die monatlich statt finden. Gemeinsam treffen die Teams aller Transferprojekte hier inhaltliche Absprachen oder erörtern Kooperationen mit neuen oder vertrauten Partnern, beispielsweise den JobCentern, der Zentralen Auslandsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit oder verschiedenen Personaldienstleistern. In dieser Runde wird auch über die Durchführung von Workshops entschieden, die besondere Akzente in der Arbeit des Kompetenzzentrums setzen, wie das beim Gender-Workshop der Fall war. Auch Informationstechnologien helfen bei der Zusammenarbeit. Um Doppelarbeit zu verhindern und Informationen schnell und zuverlässig auszutauschen, bedient sich KUMULUS-PLUS beispielsweise einer Beratungsdatenbank, zu der alle Mitarbeitenden einen kennwortgeschützten Zugang haben. Hier werden Beratungsprozesse dokumentiert und die individuellen Wege von Ratsuchenden durch Weiterleitungen innerhalb des Netzwerkes sowie zu Partnern außerhalb festgehalten – man weiß immer an welcher Stelle der Prozesskette sich ein Kunde gerade befindet.

Der Schulterchluss zur Wirtschaft

Nun nützt die beste Prozesskette nicht viel, wenn die letzten beiden Schritte, die Vermittlung in Jobs und die Stabilisierung dieser Arbeitsverhältnisse nicht gelingen. Dazu braucht man Betriebe. „Unternehmenskontakte sind das Ergebnis einer langfristigen Arbeit“, sagt Andrea Simon von LIFE e.V., „denn es reicht nicht, Entscheidungsträgern in Unternehmen zu erzählen, dass unsere Angebote auch Vorteile für ihre Firma bedeuten, vielmehr gilt es, dies zu beweisen, und dabei sind öffentlich geförderte Angebote zunächst sehr hilfreich.“ Um Menschen mit Einwanderungshintergrund in Arbeit zu vermitteln, gehen verschiedene Projekte von KUMULUS-PLUS unterschiedliche Wege, je nach



„Eine große Hilfe für uns ist die Vernetzung der Angebote, denn im Grunde genommen besteht das Problem darin, dass in der Fülle der Angebote die Übersicht schnell verloren geht. Wenn wir daher einen Partner haben, der über eine ganze Palette zielgruppenspezifischer Angebote verfügt, ist das für uns eine gute Unterstützung.“

Anke Overbeck, Beauftragte für Chancengleichheit und Migrationsangelegenheiten im JobCenter Friedrichshain-Kreuzberg

Bedarf. Die Zielgruppe des LIFE-Projektes sind Akademikerinnen, die in der Branche der Erneuerbaren Energien Fuß fassen möchten. Das Projekt zeigt den Frauen mögliche Wege in den Arbeitsmarkt – indem fachliche Kompetenzen festgestellt und Arbeitsfeldern zugeordnet werden, durch eine Einführung in den Arbeitsmarkt der Branche oder indem die Frauen kritische Situationen aus dem Arbeitsleben in einem Potenzialassessment erleben – wodurch sie ihre Fähigkeiten, aber auch ihre Grenzen erkennen. „Doch die Kaltakquise für das abschließende Praktikum müssen sie alleine durchstehen – wenn auch mit unserer Unterstützung“, betont Simon, „denn erst wenn die Frauen dies einmal erfolgreich umgesetzt haben, sind sie fit für die Stellensuche.“ Andere Wege bei der Vermittlung geht das Projekt „Personal- und Arbeitsmarktmanagement“ bei Arbeit und Bildung e.V. „Wenn Ratsuchende aus dem Netzwerk oder von unseren externen Partnern in Arbeit vermittelt werden sollen, kommen sie zu mir“, erläutert der Betriebsberater Mehmet Türk seine Aufgabe. „Ich erarbeite mit ihnen ein Stellenprofil, führe eine Stärken- und Schwächenanalyse durch und prüfe, ob die Arbeitsvorstellungen realistisch sind. Motivationsarbeit ist ebenfalls wichtig, denn viele haben nach mehrjähriger Arbeitslosigkeit Angst zu versagen – mitunter begleite ich sie daher auch zu Vorstellungsgesprächen.“ Die meisten der Ratsuchenden, die zu Mehmet Türk kommen, haben wenig Perspektiven auf dem ersten Arbeitsmarkt, ohne seine Unterstützung wären sie chancenlos. Doch der engagierte Betriebsberater ist durch zahlreiche Besuche in betriebliche Abläufe der betreuten Firmen eingebunden – meist sind dies Migrantenunternehmen (siehe Interview Seite 65). Mehmet Türk: „Ich weiß, wie sie aufgestellt sind und welches Mitarbeiterprofil benötigt wird – und ich fühle mich persönlich für die Stellenbesetzung verantwortlich, vielleicht sind meine Vermittlungsquoten deshalb recht gut.“



Saarländische Initiative Migration und Arbeitswelt

EINE FÜR ALLE: IMPULSGEBERIN, MOTOR UND MODERATORIN

Das hat es bei einer Großveranstaltung zur Integration noch nicht gegeben: Statt sich vom Messestand eines Anbieters zum nächsten durchzuarbeiten, finden die Migrantinnen und Migranten, die im Mai 2010 zur IMMIGRA in Saarbrücken kommen, eine offene Situation vor. Raumhohe Fahnen liefern Besucherinnen und Besuchern schon beim Betreten des Saals in Wort und Bild Informationen, was sie wo zu erwarten haben, beispielsweise Ansprechpartner für „Information und Zugänge zur beruflichen Integration“ gleich am Eingang des Messebereichs. Wer näher kommt, erfährt mehr und liest: „Ich stehe ganz am Anfang. Vieles ist unklar, weil sich meine Lebenssituation geändert hat. Arbeit ist wichtig, aber viele andere Dinge müssen auch organisiert werden.“ Migrantinnen und Migranten, die sich angesprochen fühlen, können ihr Anliegen weiter eingrenzen und sich gezielt an die Beraterinnen und Berater wenden, die zu den Themen „Keine Diskriminierung!“, „Aufenthalt und Arbeitserlaubnis“ oder „Deutsch lernen: Jetzt fang ich an!“ Angebote bereit halten. Während die einen sich noch staunend orientieren, sind andere sehr zielstrebig unterwegs. „Ich weiß genau, ich muss zur 4“, ruft eine dunkelhaarige Frau mittleren Alters und eilt in Richtung der betreffenden Fahne. „Einstieg in den Arbeitsmarkt“ steht dort von weitem sichtbar. Und darunter: „Ich will einen Job, ich will mich selbstständig machen. Wo finde ich eine Arbeitsstelle, wie bewerbe ich mich? Wie kann ich meine Familie organisieren? Welchen Vertrag kann



ich unterschreiben?“ „Wir haben bei der IMMIGRA 2010 versucht, die Messe, in der sich Akteure mit ihren Angeboten präsentieren, als Prozesskette abzubilden – in Saarbrücken sprechen wir vom Prozessmodell – in jedem Fall ging der Plan auf, die Besucher haben sich gut zurechtgefunden, und viele der Akteure konnten für das Modell gewonnen werden“, freut sich Wolfgang Vogt von der Saarländischen Initiative Migration und Arbeitsmarkt (SIMA). Einfach war dies nicht. „Alle mussten umdenken“, erläutert Vogt weiter, „jede Organisation musste überlegen, zu welchen Phasen sie gehört, und dort Mitarbeitende und entsprechendes Material einsetzen und sich außerdem mit anderen Akteuren organisieren – manche waren auch an mehreren Ständen vertreten.“ Mancher Bedenkensträger erlebte einen so hohen Kundenzulauf, dass er zum Mitstreiter für Prozessketten wurde. „Jetzt brauchen wir das nur noch ins wirkliche Leben zu übertragen“, sagt Andrea Adam, die Kollegin von Wolfgang Vogt und lacht. „Das ist natürlich leicht gesagt, in der Tat ist das eine recht große Herausforderung.“ Dicke Bretter bohren nennt Veronika Kabis diese Herausforderung. Sie ist die Leiterin des Zuwanderungs- und Integrationsbüros – kurz ZIB – in der Landeshauptstadt Saarbrücken und mitverantwortlich für die IMMIGRA. Kabis: „Die Landschaft der Akteure im Integrationsbereich ist so vielfältig, um nicht zu sagen zerfleddert, dass ich mir schwer vorstellen kann, wie derartige Abstimmungsprozesse in ganz Saarbrücken gelingen sollen – allerdings ist es für die Ausrichtung der Akteure gut, ein solches Modell vor Augen zu haben, und es ist sicher sinnvoll, in diese Richtung zu gehen, aber da haben wir noch einen weiten Weg vor uns.“ SIMA arbeitet bereits daran, seine Partner mobil zu machen, zunächst in kleinen Schritten, themenbezogen. „Wir nehmen uns beispielsweise das Thema Sprache oder berufliche

Anerkennung ausländischer Qualifikationen vor und schauen, wie dort Zugänge aussehen, welche Angebote vorliegen und ob dies mit der Nachfrage übereinstimmt“, berichtet Wolfgang Vogt. „Am schwierigsten ist es, gleiche Angebote zu koordinieren, denn aus Sicht der Migrantinnen und Migranten brauche ich für gleiche Angebote keine verschiedenen Anbieter – für Träger kann es aber um Existenzfragen gehen. Es gibt daher durchaus Tendenzen einzelner Organisationen, sich auf den Weg zu machen alles anzubieten, wenn sie die Prozesskette sehen – doch wenn alle alles anbieten, wird der Ansatz ad absurdum geführt.“ Davon lässt SIMA sich nicht irritieren und plant im nächsten Schritt die Erstellung einer Datenbank, die übers Internet zugänglich sein wird und Migrantinnen und Migranten virtuelle Orientierung geben soll, so wie es die IMMIGRA vor Ort getan hat.

SIMA: die Spinne im Netz

Impulse zu geben, Entwicklungen anzustoßen, Prozesse zu moderieren und Zusammenarbeit zu koordinieren ist für die Saarländische Initiative Migration und Arbeitswelt nichts Neues, und deshalb blicken Andrea Adam und Wolfgang Vogt recht optimistisch in die Zukunft der Saarbrücker Prozessketten. 2005 fiel der Startschuss für SIMA, auch damals schon als Teil des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“. Zu der Zeit erfolgte die Arbeit in einer engen Kooperation mit der Kommune als weiterer Träger, der ARGE, die einen Mitarbeiter freigestellt hatte, und dem Diakonischen Werk, welches ebenfalls eine Mitarbeiterin freigestellt hatte, die in der ARGE mit tätig war. SIMA selbst ist bei der Fitt gGmbH angesiedelt, einer Gesellschaft der Hochschule für Technik und Wirtschaft und ist dadurch neutral, also keine Konkurrenz für Wohlfahrtsverbände, Bildungsträger oder andere Projektträger, was bei der koordinierenden Rolle absolut hilfreich ist. „Eine Prozesskette zu koordinieren bedeutet zunächst: Zuhören – erfassen und aufgreifen, was die Akteure vor Ort machen“, berichtet Wolfgang Vogt. „Dann überlegen wir, wo Unterstützung nötig ist oder was so hervorragend läuft, dass auch andere davon profitieren sollten.“ So entstand ein Netzwerk, in neben den oben genannten Partnern



auch die Agentur für Arbeit, die Wohlfahrtsverbände als Träger der Migrationsberatung, verschiedene Gemeinwesenprojekte, Integrationskursträger, Bildungsträger und Migrantenorganisationen einschließt. Andrea Adam: „Was wir bisher erreicht haben, wäre uns nicht gelungen, wenn wir diese Startkombination nicht gehabt hätten. Das hat an verschiedenen Stellen Türen geöffnet.“ Heute ist SIMA alleine als koordinierende und moderierende Stelle tätig, auch wenn die alten Partner weiterhin im Boot sind. „Es funktioniert, weil unsere Partner die Erfahrung gemacht haben, Kooperationen funktionieren besser, wenn wir SIMA dazwischenschalten“, sagt Wolfgang Vogt.

„Ein großer Vorteil der Kooperation mit SIMA und dem Netzwerk IQ ist der Austausch – wir bleiben auf dem Laufenden über bundesweite Programme und tauschen uns über Good Practice aus – dabei kommt es darauf an zu kopieren, nicht zu kopieren.“

Wilfried Hose, Geschäftsführer der ARGE Saarbrücken

ARGE Saarbrücken: die Erfolgsstory

Was passieren kann, wenn ein Partner erst einmal Blut geleckt hat, wird bei der ARGE Saarbrücken deutlich. Seit dreieinhalb Jahren verfolgt sie einen Potenzialansatz – das heißt, bei der Vermittlung in Arbeit und auch beim Einsatz von Qualifizierungen oder anderen Maßnahmen stehen das Können, die Erfahrung und die Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten im Zentrum. „Wir haben 3.500 solcher Kunden mit Potenzial, das es zu erschließen gilt“, erläutert Wilfried Hose, Geschäftsführer der ARGE Saarbrücken. Dazu wurden eigens Teams zur Integration von Migrantinnen und Migranten eingesetzt, und die verzeichnen die besten Vermittlungsquoten und haben die höchste Quote beim Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen, nämlich 97 Prozent.

„Ich bin Betriebswirt und als solcher auf dauerhafte Geschäfte aus, ich sehe in dieser Ausrichtung große Marktchancen, und wir verbuchen ja Erfolge – zudem kann Erfolg auch süchtig machen“, sagt Wilfried Hose, Geschäftsführer der ARGE Saarbrücken schmunzelnd.

Verschiedene Ideen, die durch Zusammenarbeit ein effizienteres Arbeiten und damit eine bessere berufliche Integration möglich machen, stammen von der

ARGE. Zum Beispiel das Brückenbauer-Projekt, in dem arbeitslose Migrantinnen und Migranten im Rahmen von Arbeitsangelegenheiten als Brückenbauer bei Migrantenorganisationen eingesetzt wurden (siehe Interview Seite 58) und Vereinsmitglieder in die deutsche Gesellschaft, kulturelle Einrichtungen und Behördenstrukturen einführen sollen. SIMA hat aus der Idee ein Projekt gestrickt, und das läuft so gut, dass Wilfried Hose es gern ausbauen würde. Für andere Ideen ist die ARGE offen, auch wenn sie nicht aus dem eigenen Haus kommen – zum Beispiel für den Beratungsgutschein. Hier war es die Caritas als Träger der Migrationsberatung, die sich an SIMA wandte, weil so gut wie keine Verbindung zwischen ihrer Beratung und der ARGE bestand, Doppelberatungen waren die Folge. Gemeinsam wurde eine Lösung gefunden: der Beratungsgutschein. Den gibt die ARGE ihren Kunden, die sie zur Migrationsberatung schickt. Darauf sind nicht nur Aufträge an die Beratungstätigkeit festgehalten, sondern darüber wird gleichzeitig die zur ARGE konforme Aufarbeitung der Ergebnisse finanziert. „Die ARGE kann aus Zeitgründen vieles gar nicht erfassen, beispielsweise die Berufsbiografie, das leistet nun die Migrationsberatung“ erläutert Andrea Adam. „SIMA hat als neutrale Stelle diesen Prozess moderiert, inzwischen wurde das Modell fortentwickelt, so dass im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten Kompetenzfeststellungen durchgeführt werden. Außerdem finden derzeit Kooperationsvereinbarungen statt, um die Zusammenarbeit zu manifestieren – also auch ein Erfolgsmodell.“

Kettenreaktion: gute Beispiele machen Schule

Aus der Saarbrücker Initiative, die 2005 startete, ist eine Saarländische Initiative geworden. Es finden nun auch Gespräche mit Landesministerien über Prozessketten statt. „Zwar funktioniert eine Kette auf Landesebene nicht, aber es ist wichtig dort die Bedeutung des Themas und des Ansatzes zu vermitteln, denn hier erfolgt beispielsweise die Ausgestaltung von EU-Programmen – hier fallen Entscheidungen, nach welchen Kriterien Mittel verteilt werden“, sagt Wolfgang Vogt. Von der Arbeit in einer Prozesskette sollen durchaus verschiedene Kommunen profitieren, und dazu ist SIMA nun landesweit unterwegs. Die Prozesskette soll auf andere Regionen übertragen werden.





ALLES UNTER EINEM DACH

Augsburg, 2012: Etwas zögernd öffnet der dünne, etwa 40-jährige Mann die Tür, über der in großen Lettern „Integrationszentrum Augsburg“ steht. Dahinter findet er einen hellen, gemütlichen Raum mit mehreren kleinen Tischen, meist mit zwei Leuten besetzt, die sich leise unterhalten – Frauen und Männer, Junge und Alte, aus allen möglichen Ländern. Ständer mit Infomaterial und Telefone sind auf jedem Tisch. „Guten Tag, wie kann ich Ihnen helfen?“ Der Besucher war so in die Betrachtung versunken, dass er den älteren Herrn gar nicht kommen hörte. „Ähm – ich suche Arbeit“, ist alles, was er herausbringt. Der Herr lächelt verstehend. „Kommen Sie bitte mit, das muss ich ein bisschen genauer wissen, dann kann ich Ihnen bestimmt weiter helfen. Die beiden gehen an einen der kleinen Tische, der noch frei ist. 15 Minuten später hat der Besucher des Integrationszentrums einen Plan des Gebäudes in der Tasche, auf dem die Büros im Haus angekreuzt sind, die er aufsuchen kann, damit aus dem Wunsch, Arbeit zu finden, Wirklichkeit wird. Dazugehörige Termine hat er auch – jetzt gleich geht er noch zur Migrationsberatung bei der Diakonie im ersten Stock, in zwei Tagen hat er einen Termin zur Kompetenzfeststellung und zur Anerkennungsberatung bei Tür an Tür, deren Büro auf der gleichen Etage ist, und nur einen Tag später geht’s zum Berater der ARGE, dessen Büro eine Treppe höher ist – alles gibt es unter einem Dach im Integrationszentrum Augsburg. Kein Herumfahren von A nach B mit Bus und Bahn. Statt dessen

gibt es eine Anlaufstelle, in der dieser freundliche ältere Herr jedes Mal ansprechbar ist. Ein Haus, das dem Besucher bald vertraut ist, eine Kombination von Angeboten, die bestmögliche Bedingungen schafft, um eine Arbeitsstelle zu bekommen.

Lösung für Augsburg: effiziente Dienstleistungen an einer zentralen Anlaufstelle

Noch ist dies ein Zukunftsszenario, aber schon Anfang 2011 soll das Vorhaben soweit ausgereift sein, dass ein entsprechender Antrag beim Integrations- und Flüchtlingsfonds der EU für eine Anschubfinanzierung gestellt werden kann. Die Idee entstand bereits im Herbst 2007 – aus verschiedenen Gründen. „Wir hatten während der Durchführung der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft eine Bürogemeinschaft in unserem Gebäude“, berichtet Stephan Schiele, Projektleiter der Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH. „Da haben wir erlebt, wie angenehm kurze Wege sind, wenn man Migrantinnen und Migranten beruflich integrieren möchte – ich habe beispielsweise eine Nachfrage zur Existenzgründung und kann zwei Büros weiter den Berater der Handwerkskammer fragen, ich will wissen, ob eine Qualifizierung zu finanzieren ist, und gehe mal eben rüber zur Fallmanagerin der ARGE – das sind Vorteile einer Prozesskette, die Tür an Tür agiert.“ Was für Akteure der beruflichen Integration das Arbeiten erleichtert, ist für Ratsuchende noch viel mehr wert. Auch dies haben Schiele und sein Team bereits erfahren: Tür an Tür hat schon ein kleines Beratungszentrum für Flüchtlinge realisiert und dabei nicht nur Doppelarbeit vermieden, sondern vor allem der Zielgruppe Doppelberatungen und immer wiederkehrende Fragen erspart. In das Integrationszentrum sollen zukünftig, unabhängig vom Aufenthaltsstatus, alle kommen können, die aus anderen Ländern nach Deutschland eingereist sind oder einen Migrationshintergrund haben. Davon gibt es in Augsburg nicht wenige. Augsburg ist die Stadt mit dem dritthöchsten Migrantenanteil in Deutschland – nahezu jeder zweite hat einen Migrationshintergrund. „Das bedeutet, es gibt einerseits eine große Nachfrage und andererseits ein recht kleines Einzugsgebiet – zumindest im Vergleich mit anderen Großstädten oder Ballungszentren, die so ähnlich hohe Migranten-





quoten haben“, erklärt Schiele. Ein solches Zentrum existiert in Deutschland derzeit noch nirgends. Die Augsburger Integrationsakteure wollen mit Hilfe der Prozesskette individuelle regionale Lösungen für ihre Stadt finden.

Herausforderung: konsensfähiges Konzept

Wohlfahrtsverbände, Bildungsträger, einige Migrantenorganisationen, verschiedene Behörden der Stadt, Arbeitsverwaltungen, Kammern und Projektträger arbeiten noch am gemeinsamen Konzept. „Natürlich wäre der schnellste Weg zum Ziel gewesen, wenn wir von MigraNet interessierten Partnern ein fertiges Konzept vorgelegt hätten, aber es wäre nicht der beste Weg, denn wir wollen, dass alle Partner voll hinter dem Integrationszentrum stehen, und dazu sind Abstimmungsprozesse wichtig, um einen Konsens zu finden“, betont Christiane Lemberg von Tür an Tür, zu deren Aufgabe es gehört, die Entwicklung des Zentrums voranzutreiben. Drei Workshops haben die Partner inzwischen durchgeführt, um ein Konzept zu entwickeln. Seit Sommer 2010 gibt eine Konzeptionsgruppe dem Integrationszentrum den letzten Schliff – Mitte Oktober soll alles präsentationsfähig sein.

MigraNet will beispielsweise Know-how in der Beratung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen und in der Kompetenzfeststellung einbringen und würde dazu eigene Räume im Zentrum beziehen. Andere erfahrene Träger der Integrationsarbeit und Beratungsstellen wie die Fachdienste der Migrationsberatung, die Agentur für Arbeit oder die Grundsicherungsstellen sind für eine umfassende Beratung wichtig, allerdings scheuen manche noch vor zu-

sätzlichen Mietkosten zurück, überlegen lediglich eine ständige Beratungsperson ins Zentrum zu entsenden – vielleicht sogar im Rotationsprinzip mit anderen Beratungseinrichtungen. „Wir wollen mit unserer Expertise aus der Migrationsberatung und dem Jugendmigrationsdienst unseren Beitrag leisten, denn wir verlieren viel Energie und positive Effekte bei langen Abstimmungsprozessen, Terminfindungen und Rückkopplungsgesprächen – Integrationsangebote unter einem Dach können da Abhilfe schaffen“, sagt beispielsweise Matthias Schopf-Emrich, Projektleiter der Diakonie Augsburg.

„Zukünftig soll ein Beratungsprozess erfolgen, der Warteschleifen ebenso wie ziellose Vermittlungen in Maßnahmen ausschließt.“

Stephan Schiele, Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH

Hier ist die Entscheidung klar, andere sind sich noch nicht sicher. So haben auch die Ausländerbehörde, das Wohnungsamt oder die Handwerkskammer Interesse signalisiert, sich aber noch nicht festgelegt. Aktuell sollen vor allem Migrantenorganisationen gewonnen werden. Lembergt: „Diesbezüglich diskutieren wir gerade darüber, ob auch ein Café oder ein vergleichbarer Treffpunkt in das Integrationszentrum integriert werden kann. Das Ganze ist auch deshalb so schwierig, weil wir noch so viele unbekannte Faktoren haben – es ist noch unklar, wie viel Geld zur Verfügung steht, von daher ist es schwierig vorherzusagen, wie groß die Räumlichkeiten des Integrationszentrums sein können, und das wiederum wirkt sich auf die Angebote aus.“

Klar ist, es wird verschiedene Beratungsangebote geben, die arbeits- und aufenthaltsrechtliche Aspekte, gesellschaftliche Integration und berufliche Fragen aufgreifen. Auch Kompetenzfeststellung gehört zum Angebot. Ob eine unabhängige Sprachberatung erfolgen soll, wird noch diskutiert, ebenso ob das Integrationszentrum Koordinierungsstelle der Sprach- und Kulturmittler in Augsburg werden wird. Bildungs- und Integrationskursträger arbeiten ebenfalls am Konzept mit, doch um festzulegen wie sie eingebunden werden können, muss zunächst noch geklärt werden, ob die Räumlichkeiten für die Durch-



führung von Kursen geeignet sein werden. „Nicht alle Teilbereiche der Prozesskette müssen direkt im Zentrum angeboten werden, wichtig ist alle vor Ort zu haben, die schwerpunktmäßig beraten – Sprachkurse oder Qualifizierungsmaßnahmen können unter Umständen weiterhin an anderen Orten stattfinden“, erläutert Stephan Schiele.

„Eine Stadt mit einer der höchsten Migrantendichten Deutschlands braucht kreative Antworten. Das Integrationszentrum ist eine.“

Robert Vogl, Integrationsbeauftragter von Augsburg

Endspurt: Finanzierung und Steuerung

„Das Vorhaben wird mit großem politischen Interesse verfolgt und befürwortet – das ist wichtig, denn ohne politische Meinungsbildner und -träger könnte das nicht gelingen“, sagt Robert Vogl, Integrationsbeauftragter der Stadt Augsburg. „Mit MigraNet haben wir als Stadt einen sehr kompetenten Partner, der in der Lage ist, ein System zu entwickeln und aufzubauen, das vorhandene Angebote optimal verknüpft.“ Die Stadt bis zu diesem Punkt zu bringen, war ebenfalls zeitaufwändig, denn MigraNet geriet mit seiner Überzeugungsarbeit mitten in einen Regierungswechsel. „Vom Timing her war das Pech“, räumt Stephan Schiele ein, „denn kaum hatten wir die wichtigsten Entscheidungsträger für die Idee begeistert, übernahmen Vertreter anderer Parteien deren Posten, so dass wir von vorne anfangen – andererseits haben wir dadurch heute parteiübergreifend Befürworter.“

2011 soll das Integrationszentrum Augsburg seine Türen öffnen. Die Gelder aus dem Europäischen Integrations- und Flüchtlingsfonds würden zunächst die finanzielle Grundlage für das Zentrum liefern. Darüber hinaus ist eine Mischfinanzierung anvisiert, indem Regel- und Projektfinanzierungen weitere Beratungs- und Betreuungsangebote möglich machen. Die Pilotphase soll dafür genutzt werden, alle Finanzierungsmöglichkeiten auszuloten sowie Steuerungsfragen und -mechanismen zu erproben und optimale Abstimmungsformen zu finden.

Der Geschäftsführer der Agentur für Arbeit

WIR KÖNNEN NUR ERFOLGREICH SEIN, WENN JEDER SICH MIT SEINEM BEITRAG EINBRINGT

Reinhold Demel, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit in Augsburg



Die Planungen für die Errichtung eines Integrationszentrums in Augsburg werden von unserer Seite – also der Agentur für Arbeit in Augsburg – unterstützt. Denn wir verstehen uns als Partner und Dienstleister für die verschiedensten Einrichtungen. So arbeitet unser Haus eng mit der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, den kommunalen Gebietskörperschaften sowie Unternehmen und Qualifizierungsträgern zusammen, um Bedarfe, Defizite oder Überschüsse in Arbeitsfeldern an Fachkräften festzustellen und entsprechende Strategien zu entwickeln. Die Erschließung von Human Resources ist eines der wichtigsten strategischen Handlungsfelder der Agen-

tur für Arbeit, da unsere größte aktuelle Herausforderung der demografische Wandel und der aufgrund dessen zu erwartende Fachkräftemangel ist. Ich denke inzwischen haben alle erkannt, dass ein brachliegendes Potenzial an Talenten, Berufskennnissen und Kompetenzen bei Flüchtlingen sowie bei Migrantinnen und Migranten vorzufinden ist und auch erschlossen werden kann.

Um dieses zu erreichen, ist Netzwerkarbeit sehr wichtig. Uns kommt beispielsweise die enge Kooperation mit Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH, dem Träger vom IQ-Kompetenzzentrum MigraNet, sehr entgegen. Ziel muss es sein Win-Win-

Situationen für alle Beteiligten herbeizuführen. Wo beispielsweise auf der einen Seite eine große Nachfrage nach Fachkräften existiert und es auf der anderen Seite schwierig ist, geeignetes Personal zu rekrutieren, ergeben sich sehr gute Perspektiven für Flüchtlinge oder Migrantinnen und Migranten. Es gilt, darauf hinzuarbeiten entsprechende Vermittlungen in

die Wege zu leiten und Stellen gezielt zu besetzen, gegebenenfalls mit Nachqualifizierungen oder Maßnahmen zu Einarbeitung. Daher halte ich die Idee, Beratungs-, Betreuungs- und Qualifizierungsangebote, also Netzwerke unter einem Dach zu vereinigen, für innovativ und effektiv.

Reinhold Demel, Jahrgang 1952, ist Jurist und hat sein Referendariat in Südafrika verbracht. Seit 1990 ist er für die Bundesagentur für Arbeit tätig und seit 2006 Geschäftsführer der Agentur für Arbeit in Augsburg.



IntegrationsFachDienst Migration Mecklenburg-Vorpommern

WO DIE FÄDEN ZUSAMMENLAUFEN

„Unsere Aufgabe ist es, auf die schwierigen Ausgangsbedingungen des ländlichen Raumes zu reagieren“, erläutert Björn Marten, Geschäftsführer der genres-Gesellschaft für nachhaltige Regionalentwicklung und Strukturfor- schung in Neubrandenburg. Die Voraussetzungen für die Arbeitsmarkt- integration von Migrantinnen und Migranten sind in Mecklenburg-Vorpommern verglichen mit anderen Bundesländern alles andere als günstig: Das ostdeut- sche Flächenland zählt zu den strukturschwächsten und bevölkerungsärmsten Regionen Deutschlands. Die hohe Arbeitslosigkeit trifft besonders Migran- tinnen und Migranten.

Genres ist Träger des „Integrationsfachdienst Migration Mecklenburgische Seenplatte – Vorpommern“ (ifdm ms-v), der im Jahr 2006 im östlichsten und strukturschwächeren Landesteil im Rahmen des EQUAL-Programms aufgebaut wurde. In der Hauptstelle in Neubrandenburg und den beiden Außenstellen in Greifswald und Friedland kümmern sich fünf Mitarbeiter um die systematische sprachliche und berufliche Förderung und auch um die Verbesserung der strukturellen Voraussetzungen für die berufliche Integration. „Der ifdm über- nimmt eine Schaltstellenfunktion. Er verknüpft Arbeits- und Sozialverwal- tungen, Migrationsberatungsstellen, Bildungsdienstleister und Arbeitgeber und vernetzt Förderstrukturen“, erläutert Björn Marten die Strategie. Finan-

ziert durch das Sozialministerium ist der Integrationsfachdienst mittlerweile eine feste Einrichtung.

Dabei trifft der ifdm in seiner Arbeit auf besondere Herausforderungen. Der Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund liegt in Mecklenburg-Vorpommern weit unter dem Bundesdurchschnitt. Zudem setzt sich diese Gruppe anders zusammen als in den westdeutschen Metropolen und in den „alten“ Bundesländern: Eine Zuwanderung von Gastarbeitern wie in Westdeutschland hat es nicht gegeben. So leben hier vor allem Spätaussiedler, Migrantinnen und Migranten mit Fluchthintergrund und Kontingentflüchtlinge, die ursprünglich zugeteilt wurden. „Es sind die erste und eine junge zweite Generation der Zuwanderer, die dritte Generation ist so gut wie nicht vertreten“, erläutert Björn Marten. Ihre Bildungs- und Erwerbsbiografien fanden überwiegend im Ausland statt. Es gibt nur wenige, junge Personen mit einem Bildungs- und Qualifizierungsweg in Deutschland. Die meisten Menschen, die einen Abschluss besitzen, haben ihn im Ausland erworben.



Zugang zu Beratungsangeboten im ländlichen Raum

Weite Strecken auf dem Land

Eine weitere Charakteristik findet sich ebenfalls in westdeutschen, sehr ländlich geprägten Flächenländern: Migrantinnen und Migranten leben auf dem Lande, die Wege zu den Beratungsangeboten sind weit. Doch der Öffentliche Personennahverkehr ist nicht so gut ausgebaut, wie im urbaneren Raum, ein eigenes Auto für viele nicht finanzierbar. Wie sind diese Menschen zu erreichen?

Nicht zuletzt spielt auch die Historie eine Rolle. „Wir hatten hier keine gewachsene Struktur aus Migrantenorganisationen, aus denen heraus Unterstützung

für die Zielgruppe oder unsere Arbeit möglich wurde. Vor der flächendeckenden Realisierung des ifdm fehlte es außerdem an einem fundierten Angebot für die berufliche Beratung und Orientierung“, berichtet Andrea Wegner, Leiterin der Transferstelle am ifdm ms-v.

Lösungen für den ländlichen Raum

Auf all diese Anforderungen müssen bei der Umsetzung der Prozesskette Antworten gefunden werden. So deckt genres über den Integrationsfachdienst und eigene Projekte und Angebote viele Glieder der Integrationskette selbst ab. Von Informationen über den Arbeitsmarkt über Kompetenzerfassung, Bildungsberatung, Anerkennungsbegleitung bis zur Einarbeitungsbegleitung: Der ifdm unterstützt aus einer Hand. Probleme wie parallele Strukturen oder fehlende Kommunikation können hier erst gar nicht auftreten. „Die Dienstwege sind kurz. Es gehen kaum Informationen verloren“, beschreibt Andrea Wegner die Vorteile des Konzepts.

Im Prozess Zugang/Information/Ansprache jedoch ist der ifdm auf die Zusammenarbeit mit Partnern angewiesen. Über Beratungsstellen, ARGEn, Sprachkurse, Sozialämter oder über die Landkreise werden die Migrantinnen und Migranten angesprochen und auf die Angebote des ifdm aufmerksam gemacht. Auch Beratungen „über Land“ finden in den Räumlichkeiten der Partner statt. Die Mitarbeiter kommen zur Zielgruppe und beraten sie dort, wo sie lebt.

Auch im Prozess Qualifizierung kooperiert der ifdm mit externen Partnern wie Grundsicherungsstellen, Arbeitsagenturen und Bildungsträgern. Hier greift der Dienst im Idealfall wie ein Reißverschluss in die Regelangebote. „Die Grundsicherungsstellen schicken die Klientinnen und Klienten mit bestimmten Fragestellungen wie Anerkennung, unbekanntes Dokumenten oder auch bei Sprachproblemen zu uns. Wir begleiten sie und vermitteln dann weiter in geeignete Qualifizierungsangebote“, erklärt Andrea Wegner.



Gemeinsam mit den anderen ifdm im Land werden auf einer Homepage sämtliche öffentlich finanzierten Qualifizierungsangebote im Land aufgelistet. Diese ständig aktualisierte Datenbank ist ein Angebot für die Migrantinnen und Migranten, aber auch für Mitarbeiter aus Arbeitsverwaltung und Integrationsarbeit. Auch dies ist eine Antwort auf die Anforderungen des Arbeitens im ländlichen Raum.

Langwierige Aufbauarbeit

Seinem Ziel, tragfähige Kooperationen aufzubauen, ist der ifdm in den vergangenen vier Jahren ein gutes Stück näher gekommen. Als großen Erfolg wertet Andrea Wegner, dass heute alle Arbeitsagenturen im Agenturbezirk Neubrandenburg einen Integrationsbeauftragten haben. „Die Fortschritte in der Zusammenarbeit erkennt man an der Kontaktdichte zwischen den ifdm-Mitarbeitern und den Partnern in den Agenturen und Grundsicherungsstellen.“

„Für den Zugang zu sprachlicher und beruflicher Qualifizierung und den Eintritt in das Erwerbsleben sind die Integrationsfachdienste das verbindende und steuernde Element und stellen somit ein abgestimmtes Handeln der beteiligten Akteure sicher.“

Peter Herrmannsen, Referatsleiter Sozialpolitik, Zuwanderung, Integration, Rechtsangelegenheiten im Ministerium für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern

Dabei war und ist es noch immer eine Herausforderung, die richtigen Kooperationspartner einzubeziehen. „Wir mussten quasi bei Null beginnen“, erzählt Andrea Wegner. Strukturen mussten aufgebaut, Gesprächspartner identifiziert werden. Beispiel Grundsicherungsstelle: Hier hat jede der neun Gebietskörperschaften der Arbeitsregion eine Grundsicherungsstelle, die eigene Schwerpunkte setzt.

Bei manchen Akteuren galt es Vorbehalte und Konkurrenzdenken aus dem Weg zu räumen und Inhalte und Ziele der eigenen Arbeit deutlich zu machen. „Es braucht Zeit, eine solche Einrichtung zu etablieren und tragfähige Kooperationen aufzubauen“, ergänzt Björn Marten. „Durch die räumliche Entfernung wird die Zusammenarbeit schwieriger. Man kommuniziert nur selten persönlich.“

Rückendeckung durch das Sozialministerium

Bei der Vernetzung erhält der ifdm immer wieder Unterstützung durch das Ministerium für Gesundheit und Soziales, das sich eindeutig zum Auftrag der Integrationsfachdienste bekennt. So empfahl das Ministerium den Trägern des ESF-BAMF Programms für berufsbezogene Sprachkurse, die Unterstützung der ifdm bei deren Umsetzung zu nutzen. Das Angebot hat unter anderem ein Bildungsträger aus Greifswald angenommen. Da auch mit der dortigen Grundsicherungsstelle seit Jahren eng kooperiert wird, können Sprachkurse und Teilnehmende sowie der Bildungsträger selbst optimal begleitet werden: Der ifdm unterstützt die ARGE bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, kann dabei viele Klienten aus der eigenen Beratung vorschlagen. Geeignete Kandidatinnen und Kandidaten werden durch den ifdm auf die Kurse vorbereitet. Beim Bildungsträger wird der Dienst ein interkulturelles Training und einen Workshop zur Kompetenzfeststellung durchführen.

Viele Berater haben nur wenige Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund und nehmen beispielsweise deutsche Biographien als selbstverständlich an. Deshalb ist es ein wesentlicher Teil der Arbeit des ifdm, die Regelstrukturen über interkulturelle Öffnungsprozesse für die Arbeit mit der Zielgruppe zu sensibilisieren. „Immer häufiger werden wir nach interkulturellen Trainings gefragt. Wir freuen uns über die wachsende Aufgeschlossenheit“, sagt Andrea Wegner. Auch Mitarbeiter von Grundsicherungsstellen und Arbeitsagenturen nehmen das Angebot in Anspruch.

Vorbehalte und Ängste in der Bevölkerung

Ein weiterer Erfolg ist das „JobFit“-Modell mit regionalen Partnern. Die Maßnahme beinhaltet einen dreimonatigen arbeitsmarktbezogenen Deutschkurs. Das Modell wurde in enger Kooperation mit den zuständigen Grundsicherungsstellen umgesetzt. Im Rahmen einer Kompetenzfeststellung wird danach der Arbeitsbereich ausgewählt, in dem die Teilnehmenden, unterstützt durch die ifdm-Mitarbeiter, einen Praktikumsplatz suchen. „Die Praktika sind immer



eine zentrale Erfahrung, nicht nur für die Teilnehmenden selbst, sondern ebenso sehr für die Betriebe“, erzählt Björn Marten. Denn Vorbehalte und Ängste gegenüber Nicht-Deutschen sind nach wie vor weit verbreitet. „In manchem Landstrich ist es eine Herausforderung, geeignete Praktika zu finden. Wir ermutigen Arbeitgeber die Zusammenarbeit zu versuchen und die Kompetenzen der Teilnehmer kennenzulernen.“ Die Mühe lohnt sich, denn immer wieder melden Arbeitgeber zurück, dass sie sehr zufrieden waren. Auch das ist ein Arbeitsschwerpunkt des ifdm: Vorbehalte abbauen, Arbeitgeber als Multiplikatoren für eine interkulturelle Öffnung gewinnen.

Dasselbe Ziel verfolgt die genres auch bei der Pflegeausbildung in einem XENOS-Projekt. Der ifdm hat die Planung und Teilnehmerakquise von Migrantinnen und Migrantinnen maßgeblich unterstützt. Zugleich wird damit die interkulturelle Öffnung der Pflege vorangetrieben, wozu auch die Praktika in Kliniken und Pflegeeinrichtungen einen wichtigen Beitrag leisten.

Der Integrationsfachdienst hat sich als ein Erfolgsmodell für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in ländlichen Regionen bewährt. Der Transfer zu einem thüringischen Kooperationspartner ist in Planung.

POSITIONEN UND PERSPEKTIVEN DER PARTNER

Das Netzwerk IQ hat viele Ideen, Konzepte und Instrumente für die berufliche Integration von Migranten entwickelt. Eins davon ist die Prozesskette. Ein Modell, das zeigt, welche Schritte für eine erfolgreiche Integration wichtig sind. Doch was denken Verantwortliche von Bildungsträgern, Unternehmen, Kommunen und ARGEn darüber? Die Akteure präsentieren ihre Arbeit und sagen, wo die Prozesskette dabei eine Rolle spielt.

Der Integrationsbeauftragte

OHNE STEUERUNG FUNKTIONIEREN PROZESSKETTEN NICHT



Dr. Wolfgang Richter,
1991 bis 2009 Integrationsbeauftragter
der Hansestadt Rostock

Was zeichnete Ihre Arbeit als Integrationsbeauftragter in Rostock aus?

Als ich 1991 Integrationsbeauftragter der Hansestadt Rostock wurde, gab es zwei große Herausforderungen: die zahlreichen arbeitslosen ehemaligen DDR-Vertragsarbeitnehmenden, vor allem Vietnamesen, und die Aufnahme von Flüchtlingen, die damals vor allem aus Rumänien kamen. Flüchtlinge waren in der Kommunalpolitik und Öffentlichkeit spätestens ab 1992 Thema, als in Lichtenhagen die Zentrale Flüchtlingsaufnahme-stelle des Landes und ein Wohnheim der vietnamesischen Vertragsarbeitnehmenden tagelang angegriffen und schließlich in Brand gesteckt wurden.

Ich selbst war mit einem Fernseheteam dort eingeschlossen, habe Ordnungskräfte und „Öffentlichkeit“ alarmiert und werde das Erlebte niemals vergessen. Dies hat sich auf meine Tätigkeit ausgewirkt – auf einmal wurde ich in meiner Funktion wesentlich ernster genommen. Mir waren nun Zugänge zur Landesregierung eröffnet, die vorher für einen kommunalen Ausländerbeauftragten ziemlich ausgeschlossen waren. Und ab 1993 nahm dann auch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung diese Gruppe der „Ostgastarbeiter“ endlich zur Kenntnis. Daraus entstand zunächst ein von 1994 bis 1998 vom Bund gefördertes Projekt für die berufliche Qualifizierung ehemaliger

DDR-Vertragsarbeitnehmer. Im unmittelbaren Anschluss daran konnte ich 1998 beim Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern Landesmittel für die Einrichtung eines umfangreicheren Programms zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten akquirieren, an dem verschiedene Partner beteiligt waren. Das war der Beginn einer systematischen beruflichen Förderung, die heute in „Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung – kurz IBQ“ gipfelt.

Welche Partner sind beteiligt, und inwiefern trägt IBQ zur beruflichen Integration bei, was ohne dieses Programm nicht erfolgt?

Beteiligt sind zunächst die Jobcenter Güstrow, Bad Doberan, Rostock und Nordvorpommern. Sie schicken alle Migrantinnen und Migranten zur Erstberatung zum Team des Vereins migra e.V., dort beraten sowohl die Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes Migration als auch das Team des Transferprojektes von KUMULUS-PLUS. Zuerst wird das konkrete Anliegen der Ratsuchenden geklärt. Im Beratungsgespräch werden entlang der Ausbildungs- und Erwerbsbiografie vorhandene Qualifikationen,

Berufserfahrungen, Kompetenzen, persönliche Ressourcen, Tätigkeitsperspektiven aber auch -wünsche erfasst. Auf der Grundlage der Beratungsergebnisse wird der zuständigen ARGE ein Entscheidungsvorschlag unterbreitet. Sie legt dann fest, ob der Kunde oder die Kundin das weitere IBQ-Programm durchläuft. Ist das der Fall, folgt Phase zwei – ein umfangreiches Kompetenzfeststellungsverfahren durch das BILSE-Institut. Möglich ist aber auch auf das Kompetenzfeststellungsverfahren zu verzichten, wenn zum Beispiel der direkte Weg auf den Arbeitsmarkt, zu einer Qualifizierung oder zu einem Deutschkurs klar auf der Hand liegt. Auch dabei erfolgt eine weitere Begleitung. Am Ende dieser Phase erarbeitet der zuständige Profiler mit dem Teilnehmenden und dessen Beraterin von migra e.V. einen Berufswegeplan und macht der zuständigen ARGE einen Vorschlag für das weitere Vorgehen. In der dritten Phase finden verschiedene berufliche Coaching-Maßnahmen statt, beispielsweise betriebliche Trainingsmaßnahmen mit berufsspezifischer Sprachförderung, Trainings zum Ablegen einer Externenprüfung, Bewerbungstraining, Unterstützung bei der Existenzgründung – je nachdem was der oder die

Teilnehmende braucht. Hier sind verschiedene Partner eingebunden.

Was das Programm auszeichnet, ist der Perspektivwechsel bei der Konzeption. Das heißt, hier wurde nicht zuerst eine Maßnahme entwickelt, um im Anschluss Migrantinnen und Migranten dafür zu gewinnen daran teilzunehmen, sondern hier haben alle Partner zusammengetragen, welche besonderen Hürden ihrer Erfahrung nach zur beruflichen Integration jedes Einzelnen zu nehmen sind, und davon ausgehend wurde nach Lösungsmöglichkeiten gesucht.

Ist das Programm mit dem Ansatz der Prozesskette vergleichbar?

Es kommt dem sehr nahe. Denn in enger Zusammenarbeit mit den Partnern werden sie aufeinander aufbauend und flexibel gehandhabt. Von der Erstberatung über die Kompetenzfeststellung bis zum beruflichen Coaching werden passende Maßnahmen umgesetzt. Dabei müssen zukünftig wichtige Partner wesentlich stärker einbezogen werden: Unternehmen und Wirtschaftsverbände. Sich zur Benennung zukünftiger Berufsbedarfe vor allem auf Arbeitsmarktanalysen zu verlassen, ist zu wenig. Wir benötigen den engen Aus-

tausch mit den Betrieben, die ihren Mitarbeiterbedarf formulieren und gegebenenfalls auch Vorbehalte oder Unsicherheiten gegenüber der Einstellung von Migrantinnen und Migranten äußern. Mit ihnen gemeinsam Qualifizierungs- oder Sensibilisierungsangebote zu konfigurieren und zu realisieren, sind Schritte, die noch gegangen werden müssen – moralische Appelle aus einer sozialen Sichtweise heraus führen da nicht zum Erfolg.

Womit steht und fällt der Erfolg des Programms?

Das kann nur fortgesetzt werden, solange eine Kernfinanzierung des Integrationsfachdienstes Migration über Landesmittel weiterhin gewährleistet ist. Bricht diese Sicherheit weg, stoppt das Programm, da die „Schaltstelle“ ausfallen würde und wir Steuerung, Sachverstand und Zugänge verlieren, die schwer rückholbar sind. Die Förderung über SGB II und III spielt eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Module in der dritten Phase. Allerdings haben wir gemeinsam mit den ARGEn die Erfahrung gemacht, dass nicht der günstigste Anbieter die effektivsten Ergebnisse erbringt. Die ARGEn sind sehr enga-

giert und versuchen innerhalb der ihnen gesetzten Vorgaben der Qualität Vorrang zu geben.

Wesentlich für den Erfolg von IBQ ist ebenso die verbindliche Zusammenarbeit aller am Prozess beteiligten Partner – von den staatlichen Akteuren (z.B. Sozial- sowie Wirtschaftsministerium Mecklenburg-Vorpommern, Landesämter, BAMF, Bundesagentur für Arbeit, ARGEn, Universität Rostock), über die Landkreise und die Hansestadt Rostock bis hin zu den Wirtschaftsverbänden und Bildungsträgern (insbesondere das BILSE-Institut) sowie den Verbänden und Ver-

einen (insbesondere Migrantenvertretungen, Beratungsstellen für Migranten, Integrationskursträger und dem Integrationsfachdienst Migration des migra e.V.). Bei einem solchen komplexen Ansatz mit so vielen beteiligten Partnern ist es unbedingt erforderlich, dass es eine „Schaltstelle“ gibt, bei der alle Fäden zusammenlaufen und die im Prozess der Arbeit alle beteiligten Partner immer wieder auf das gemeinsame Ziel „einschwört“ – das sind in unserem Fall der Integrationsfachdienst Migration und der Rostocker Integrationsbeauftragte.

Dr. Wolfgang Richter, Jahrgang 1955, absolvierte ein Diplomlehrerstudium für Geographie und Geschichte an der Humboldt-Universität in Berlin, nahm nach vierjähriger Lehrtätigkeit ein Promotionsstudium auf, promovierte nach vier weiteren Jahren in der Fachdidaktik des Geographieunterrichts und war danach am Geographischen Institut der Universität Greifswald tätig. 1991 zog Richter nach Rostock und nahm dort die Arbeit als „Ausländerbeauftragter“ (heute Integrationsbeauftragter) der Stadt auf. Seit 2010 ist er Bereichsleiter bei der gemeinnützigen Gesellschaft für Gesundheit und Pädagogik mbH.

Der Amtsleiter der Stadt München

VON DEN STÄRKEN, NICHT VON DEN DEFIZITEN AUSGEHEN



Rudolf Stummvoll,
Leiter des Amtes für Wohnen und Migration im Sozialreferat der Stadt München

Vor fünf Jahren haben wir im Auftrag des Stadtrates der Landeshauptstadt München sieben dezentrale Integrationsberatungszentren (IBZ) eröffnet. Drei dieser Beratungsstellen, die so genannten IBZ – Sprache und Beruf, sind ausschließlich für die Migrantinnen und Migranten zuständig, die noch einen Bedarf haben, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern, damit sie erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden oder an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen können.

Die IBZ sind Teil eines Verbundprojekts, das aus der ARGE und 26 Einrichtungen mit aufeinander abgestimmten Stabilisierungs-, Beratungs-

und Qualifizierungsmaßnahmen besteht. Dieses Verbundprojekt ergänzt die Arbeit der ARGE. Dessen Steuerung liegt beim Referat für Arbeit und Wirtschaft. Für die IBZ mit dem Schwerpunkt Sprache liegt die Verantwortung beim Sozialreferat und damit beim Amt für Wohnen und Migration.

Die Einrichtung der IBZ war aus unserer Sicht vor allem mit einer Qualitätsoffensive verbunden. Seit mehreren Jahrzehnten haben wir als Stadt versucht, arbeitsfähigen Langzeitarbeitslosen qualifizierte Angebote zu unterbreiten, um sie in den Arbeitsmarkt zurückzuholen. Die Angebote für diese Menschen waren aber nicht

passgenau genug. Was gerade in Bezug auf Migranten fehlte, war das Wissen, was diese eigentlich mitbringen und was wir tun können, um sie, darauf aufbauend, fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Wir wollten also nicht von den Defiziten dieser Menschen ausgehen, sondern von ihren Stärken. Wie bewerten wir das? Was bieten wir ihnen passgenau an, um nach Möglichkeit eine Arbeitsfähigkeit zu erreichen?

Die IBZ-Sprache und Beruf basieren auf Konzepten, Instrumenten und Erfahrungen aus früheren EQUAL-Projekten und vom Netzwerk IQ-Partner MigraNet, deren Münchener Transferprojekt im Sozialreferat angesiedelt ist. Das waren Pilotprojekte, konzipiert für 40 bis 50 Personen pro Jahr, in denen das Arbeiten in Netzwerken mit freien Trägern und städtischen Institutionen erprobt wurde. Dort wurden neue Kompetenzfeststellungsverfahren angewandt, und man hat ressourcenorientiert gearbeitet. Der Auftrag des Stadtrats lautete nun, das hier Erprobte in die Breite zu transferieren. Der politische Wille und die Finanzierung durch den Münchener Beschäftigungs- und Qualifizierungsfonds (MBQ) haben es uns ermöglicht, eine ganz neue Qualität der Re-

gelangebote für Migrantinnen und Migranten aufzubauen. Ganze Teile der Prozesskette sind heute unter einem Dach zusammengefasst: allgemeine berufliche Beratung, Kompetenzfeststellung, Anerkennungsberatung und Feststellung der Deutschkenntnisse.

In den zwei IBZ-Sprache und Beruf sind heute etwa 22 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tätig. Sie sind dafür zuständig, Kompetenzbilanzierungen und Profilings zu erstellen und daraus Vorschläge zu erarbeiten, was die Personen brauchen und welcher Schritt als nächstes folgt.

MigraNet entwickelt im Hintergrund in engem Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen vom IBZ die Konzepte weiter, beispielsweise die so genannte Kombi-Laufbahnberatung, eine spezielle Fortbildung für IBZ-Beraterinnen.

Durch diese Struktur sind wir in der Lage, jedes Jahr etwa 1500 bis 2000 Menschen qualifiziert zu beraten, zu begleiten und in die Qualifizierungsabläufe einzufädeln. Die Abbruchquote bei Deutschkursen und Qualifizierungsmaßnahmen ist seit der Einrichtung der IBZ enorm gesunken.

Dieses System funktioniert jedoch nur, weil die Stadt mit MBQ selbst Geld in die Hand genommen hat: Das Programm ist mit 25 Millionen Euro aus diesem Fonds ausgestattet. Daraus werden unter anderem die Stellen der IBZs finanziert. Zusätzlich ermöglicht es uns, neben SGB II- und SGB III-finanzierten, eigene Qualifizierungsangebote aufzulegen. In der Lenkungsgruppe zum MBQ sitzen die ARGE, Agentur für Arbeit, Trägervertreter und Vertreter der beiden städtischen Referate. Die besprechen, wie sich die Angebote sowohl finanziell als auch inhaltlich verknüpfen lassen. Sowohl ARGE als auch Agentur für Arbeit haben eigene Töpfe für Qualifizierungsmaßnahmen, dazu kommen Mittel des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und schließlich die städtischen Mittel. Unser An-

spruch ist es, diese Teile je nach Bedarf zu einem Gesamtsystem zu vernetzen. Beispiel Sprachkurse: Zunächst setzen die vom BAMF finanzierten Integrationskurse ein, danach werden die neuen berufsbezogenen Sprachkurse des BAMF angeboten. Darauf aufbauend finanziert das IBZ speziellere berufsbezogene Sprachkurse als komplementäre Angebote, wenn dies im Einzelfall noch sinnvoll ist. Daneben und danach folgen, wenn nötig, weitere berufsbezogene Qualifizierungsangebote. Wir haben beispielsweise Sprachkurse und Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt für Bürokaufleute oder Mechatroniker. Dort können Menschen mit Vorbildung innerhalb von 1,5 bis 2 Jahren einen Gesellenbrief erwerben.

Rudolf Stummvoll, Jahrgang 1954, war nach seinem Studium der Sozialpädagogik bei der Landeshauptstadt München im Allgemeinen Sozialdienst angestellt, seit 1980 arbeitet er im dortigen Sozialreferat. Ab dem Jahr 2000 leitete er für zehn Jahre die Abteilung Interkulturelle Arbeit und Migration im Amt für Wohnen und Migration. Seit dem 1. Mai 2010 ist Rudolf Stummvoll Leiter des Amtes für Wohnen und Migration.

Der Koordinator

KONKRETE ANALYSEN UND PRAKTISCHES HANDWERKSZEUG ZUR MIGRATIONSSPEZIFIK WÄREN WICHTIG

Heiko Bennewitz,
 Institut für Sozialpädagogische
 Forschung e.V. (ism), Koordinator des
 Rhein Hessischen Unternehmens-
 gründungsnetzwerks (RUN)



Was ist das Rhein Hessische Unternehmensgründungsnetzwerk, und wie wird es finanziert?

RUN ist eine Arbeitsgemeinschaft der drei Beschäftigungs- und Bildungsträger Internationaler Bund, Bildungswerk des Alzeier und Wormser Handwerks und SPAZ Mainzer Gesellschaft für berufsbezogene Bildung und Ausbildung unter der Koordination und Mitarbeit der Stadt Mainz und des Institut für Sozialpädagogische Forschung e.V. (ism). Zudem arbeiten wir in einem erweiterten strategischen Netzwerk noch mit anderen relevanten Akteuren in der Region Rheinhessen zusammen. Wir sind für die Information, Beratung und Beglei-

tung von Empfängerinnen und Empfängern von Arbeitslosengeld II zu allen Fragen der Existenzgründung in der gesamten Region Rheinhessen zuständig. Die finanzielle Hauptförderung erhalten wir durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und das rheinland-pfälzische Arbeitsministerium. Eine zusätzliche Finanzierung erfolgt durch einen Auftrag von vier ARGEn in Rheinhessen, die für die Städte Mainz und Worms sowie die Landkreise Mainz-Bingen und Alzey-Worms tätig sind.

Insbesondere die ESF-Finanzierung ist für uns sehr wichtig, weil nur dadurch ein intensiver und phasenorientierter Beratungsansatz gewähr-

leistet werden kann. Nicht wenige der Ratsuchenden benötigen bis zu einem Jahr Unterstützung für ihr Gründungsvorhaben. Dies ist allein über die Finanzierung durch eine Auftragsvergabe im Rahmen von Ausschreibungsverfahren der SGB-II-Träger nicht leistbar. Derzeit haben wir eine ziemlich gute Finanzierungsgrundlage, allerdings nur bis Ende 2011.

Wir können aber nicht sicher sein, dass eine längerfristige Kofinanzierung unseres Angebots durch den Auftrag der SGB-II-Träger über 2011 hinaus möglich ist, weil immer wieder neu ausgeschrieben werden muss.

Orientiert sich die Arbeit von RUN am Ansatz einer beruflichen Integration mit verschiedenen Phasen wie der Prozesskette?

Ich finde, dass eine phasenorientierte Vorgehensweise bei der Beratung und Begleitung unerlässlich ist, völlig unabhängig davon, ob das Vorgehen nun als Phasenmodell oder Prozesskette bezeichnet wird. Ein prozess- und phasenorientiertes Vorgehen setzt sich wohl auch bei der Agentur für Arbeit in den Fachkonzepten mehr und mehr durch.

Im Gründungsprozess ist es für Beratende und Beratene wichtig. Die Beratenden haben dadurch einen besseren Überblick, welche Module noch vermittelt werden müssen oder abgeschlossen sind. Und die Beratenen erhalten eine größere Erwartungssicherheit, weil sie genau wissen, welche nächsten Schritte noch geleistet werden müssen.

Wie sieht die Zusammenarbeit in RUN konkret aus?

Auf strategischer Ebene informieren sich die regionalen Akteure und die Vertreterinnen und Vertreter der rheinland-pfälzischen Ministerien für Arbeit beziehungsweise für Wirtschaft vor allem über neueste Entwicklungen im Bereich der Gründungsunterstützung. Dazu gehört gegebenenfalls auch die Diskussion über neue erforderliche Angebote. Hierzu treffen wir uns mindestens zweimal jährlich. Operativ arbeitet unsere Arbeitsgemeinschaft je nach Bedarf zum Beispiel mit den Kammern zusammen. So vermitteln wir ebenso Teilnehmende zu fachspezifischen Beratungs- und Bildungsangeboten der Kammern, wie auch die Kammern auf uns verweisen.

Wie hoch ist der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund, die am Projekt teilnehmen?

Das ist für uns schwer zu beantworten, weil wir nicht alle Merkmale, die einen Migrationshintergrund beschreiben können, auch statistisch erfassen. Ich denke aber, dass wir von einem Anteil in Höhe von 40 bis 50 Prozent ausgehen können.

Erhalten Personen mit Migrationshintergrund spezifische, zusätzliche Beratungs- und Betreuungsangebote?

Grundsätzlich verfolgen unsere Beraterinnen und Berater die Philosophie, dass alle Angebote für Gründende ohne Migrationshintergrund auch für

in der Regel eben nur ein besonderes Merkmal einer Person sein kann. Wir verfolgen also eher einen Diversity-Ansatz. Deshalb setzen wir mit Ausnahme eines Gruppenberatungsangebotes zu Wirtschaftsdeutsch für Migrantinnen und Migranten keine spezifischen Instrumente ein.

Greifen Sie auf Expertisen und Empfehlungen des IQ-Netzwerks zurück?

Ich habe einen engen thematischen Austausch mit meinen Kolleginnen und Kollegen im ism, die im Netzwerk IQ tätig sind. Deshalb lese ich auch die existenzgründungsbezogenen IQ-Publikationen, die ich grundsätzlich schon als informativ und hilfreich ansehe. Ich muss allerdings gestehen,

„Für uns sind alle persönlichen Ausgangsbedingungen ausschlaggebend, wobei ein Migrationshintergrund in der Regel eben nur ein besonderes Merkmal einer Person sein kann.“

Heiko Bennewitz, Koordinator des Rhein Hessischen Unternehmensgründungsnetzwerks (RUN)

Personen mit Migrationshintergrund geeignet sein müssen. Individuelle Zugangsbedingungen und Voraussetzungen berücksichtigen wir ohnehin immer. Für uns sind alle persönlichen Ausgangsbedingungen ausschlaggebend, wobei ein Migrationshintergrund

dass mir noch nicht ganz deutlich geworden ist, in welchen Bereichen es explizit migrationsspezifische Beratungsbedarfe bei der Gründungunterstützung gibt. Was ich mir in diesem Zusammenhang auch noch wünschen würde, wären Leitfäden, die

über das Phasenmodell hinaus der Beratungspraxis konkrete praktische Handlungshinweise geben. Hier könnte ich mir zum Beispiel einen migrationspezifischen Fragenkatalog vorstellen, der mit den Gründungsinteressierten bearbeitet wird.

Das wäre zur Unterstützung der Gründungsberatung sehr nützlich, um migrationspezifische Aspekte nicht zu vernachlässigen.

Heiko Bennewitz ist Diplom-Sozialwissenschaftler, M.A. Personalentwicklung, EFQM-Assessor, Qualitätsbeauftragter (DGQ) und akkreditierter LQW-Gutachter. Von 2002 bis 2008 arbeitete er im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL als Koordinator, Evaluator und Berater in mehreren Entwicklungspartnerschaften im Bereich Existenzgründung. Seit 2008 ist er für das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. (ism) Koordinator des Rhein Hessischen Unternehmensgründungsnetzwerks RUN und arbeitet nebenberuflich als Moderator, Organisations- und Qualitätsmanagementberater.

Die Beraterin für Existenzgründung

PROZESSKETTE ALS CHECKLISTE

Funda Elmaz,

Leiterin der Gründungsfabrik Bremen in der Bremer Existenzgründungsinitiative (B.E.G.IN-Gründungsleitstelle), RKW Bremen GmbH



Was ist die Gründungsfabrik?

Die Gründungsleitstelle wurde 1998 vom Senator für Wirtschaft und Häfen eingerichtet, um Existenzgründerinnen und -gründern kostenlose Beratung anbieten zu können und nachhaltige Gründungen von Anfang an zu unterstützen. Wir koordinieren das Netzwerk B.E.G.IN, das aus 18 Institutionen besteht, darunter auch die ARGE und die Arbeitsagentur, die sich regelmäßig treffen. 2005 wurde die Gründungsfabrik eingerichtet, um zusätzlich zu unserem bestehenden Angebot die zielgruppenspezifische Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund zu verfolgen. Dafür wurde der Arbeitskreis „Zuwandererinnen und Zuwanderer“ ins Leben gerufen, wo unterschiedliche Institutionen, auch Migrantenselbstorganisationen (MSO), vertreten sind, die ausschließlich zu dieser Thematik arbeiten und gemeinsame Veranstaltungen durchführen. Unsere Gründungsleitstelle hat dabei eine Lotsenfunktion. Wir führen Erstgespräche und leiten die Personen an die passenden Stellen weiter.

Wie wird Ihr Angebot finanziert?

Vom Senator für Wirtschaft und Häfen, die Gründungsfabrik Bremen mit ihrer zielgruppenspezifischen Beratung und das entsprechende Angebot werden über ESF-Mittel aufgestockt.

Sie haben die verschiedenen Phasen einer Prozesskette im Gründungsnetzwerk komplett umgesetzt. Wie gelingt der erste Schritt, die gezielte Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund?

Über die Migrantenselbstorganisationen haben wir Zugang zu Unternehmen, Selbstständigen und Existenzgründern. Dann beteiligen wir uns natürlich an der Integrationswoche. Unsere mehrsprachigen Infolyer liegen in allen beteiligten Institutionen und MSO aus. Darüber hinaus veranstalten wir wöchentlich im Berufsbildungszentrum Orientierungsseminare, auf die unsere Kollegen von ARGE und Arbeitsagentur in den Beratungen verweisen. Sie sind im Wechsel auf Deutsch, Türkisch und Russisch. Wir haben in der lokalen Presse eine Imagekampagne durchgeführt. Dort wurden in einer Serie Selbstständige mit Migrationshintergrund als Positivbeispiele vorgestellt. Dazu gab es einen Senatsempfang, und es entstand eine Broschüre, die bis heute verteilt wird. Wichtig ist auch, dass in der Leitstelle gezielt Personen mit Migrationshintergrund eingestellt wurden. Auch meine Stelle wurde 2005 neu geschaffen. Ich bin beispielsweise türkischsprachig wie

die Mehrheit der Ratsuchenden. Dadurch haben wir einen anderen Zugang und können sicherlich auch mehr Empathie zeigen.

Wie arbeiten Sie in den weiteren Bereichen der Prozesskette?

Zum Teilprozess „Umsetzung und Qualifizierung“ gehören beispielsweise Deutschkurse, in denen „Business-Deutsch“ unterrichtet wird, das speziell auf Existenzgründung abgestimmt ist. Das wurde als Pilotprojekt vom Kompetenzzentrum NOBI finanziert und von der AWO Bremen durchgeführt. In der nächsten Förderrunde wird angestrebt, die Kurse durch Projekte zu finanzieren. Zur Unterstützung von Einstieg und Aufnahme der Erwerbstätigkeit bieten wir offene Sprechstunden für individuelle Beratungen. Da können Existenzgründer ohne Termin bei aktuellen Fragen und Problemen vorbeischauen. Um die Erwerbstätigkeit zu sichern und auszubauen, bieten wir die Nutzung des Förderprogramms „Kfw-Gründercoaching“ an.

Was empfehlen Sie Akteuren aus anderen Regionen, die ein Netzwerk zur Existenzgründungsberatung aufbauen wollen?

Zum einen muss die Politik dahinterstehen, sonst funktioniert es nicht. Gerade um solche Netzwerke aufzubauen, muss zum anderen eine Institution die Federführung in die Hand nehmen und dann die Gestaltung im weiteren Prozess übernehmen. Konzepte, die beispielsweise der IQ-Facharbeitskreis Existenzgründung entwickelt hat, könnten durch so ein Netzwerk in jedem Bundesland implementiert werden. Allerdings braucht man dazu nicht unbedingt Netzwerke. Wenn eine Institution das Interesse hat, alle diese Angebote umzusetzen, wäre das auch möglich.

Wie kann der Ansatz der Prozessketten beim Aufbau solcher Netzwerke helfen?

Die Prozesskette ist ein theoretisches Gerüst. Man kann sie mit Inhalten füllen und sich an ihr orientieren. So lässt sich überprüfen, was bereits vorhanden ist und was noch fehlt. Wenn sich Lücken zeigen, kann man Empfehlungen abgeben, wie sie in der einzelnen Institution, im Netzwerk oder im Bundesland geschlossen werden können.

Funda Elmaz, Jahrgang 1975, studierte Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Bremen. Seit 2005 ist die Dipl.-Betriebswirtin beim Rationalisierungs- und Innovationszentrum der deutschen Wirtschaft (RKW) Bremen GmbH als Existenzgründungsberaterin für Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt. Seit 2008 ist sie als Projektleiterin verantwortlich für die Umsetzung von ESF-geförderten Projekten zu den Zielgruppen Frauen, Personen mit Migrationshintergrund und Arbeitslose. Funda Elmaz gehört seit 2009 dem bundesweiten Facharbeitskreis „Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten“ im Netzwerk IQ an.

Die MO-Vertreter

ZUGÄNGE IN EINE PROZESSKETTE KÖNNTEN WIR THEORETISCH GUT LEISTEN



Muharrem Özgür,
Vorstandsmitglied im Türkischen Kulturkreis Alevitische Gemeinde Saarland und Umgebung e.V.



Faruk Şahin,
Brückenbauer des Vereins

Herr Özgür, welche Ziele verfolgt die Alevitische Gemeinde im Saarland, und wie kamen Sie zum Projekt Brückenbauer?

Muharrem Özgür: Das wichtigste Ziel ist die alevitische Lehre und Kultur zu fördern, damit dies nicht in Vergessenheit gerät. Ein ganz aktueller Erfolg diesbezüglich ist der alevitische Religionsunterricht, der als Wahlfach in saarländischen Grundschulen an-

geboten werden wird. Die gesellschaftliche und berufliche Integration unserer Mitglieder zählt auch zu den Vereinszielen. Wichtig zu wissen ist vielleicht noch, dass der Verein im Mai 1990 gegründet wurde und aktuell 150 Familien zu seinen Mitgliedern zählt. Wir sind eine der größeren Migrantennorganisationen und recht bekannt, ich vermute einmal, dass SIMA deshalb auf uns zukam und fragte, ob wir mitmachen möchten.

Wie kam Faruk Şahin, der Brückenbauer der Alevitischen Gemeinde, ins Spiel?

Muharrem Özgür: Lange bevor Faruk Şahin Brückenbauer wurde, war er Vereinsmitglied, er gehört zu unseren Gründungsmitgliedern. Zum Projektbeginn Ende 2008 war er ALG-II-Empfänger – was für uns in diesem Fall eine glückliche Fügung war, denn bei der Projektfinanzierung handelt es sich um die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante nach § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II, so dass die Personalkosten von Herrn Şahin übernommen werden und wir gegebenenfalls ergänzend mit Sachmittelförderung rechnen dürfen.

Herr Şahin, was ist Ihre Aufgabe als Brückenbauer?

Faruk Şahin: Wir sollen Migranten und städtische Institutionen sowie andere Migrantenvereine einander näher bringen, denn viele unserer Landsleute nehmen am öffentlichen Leben der Stadt nur in sehr geringem Umfang teil. Die meisten kennen das Staatstheater, das Museum oder die Stadtbibliothek in Saarbrücken wahrscheinlich nicht einmal von außen. Viele Eltern wissen sich in der Frage,

welche Schule ihr Kind besuchen soll, nicht zu helfen. Für Außenstehende hat das den Anschein von Desinteresse. Betroffene Migranten hingegen glauben, niemand interessiert sich für sie, sie fühlen sich vom politischen Leben ausgeschlossen und stehen der Politik mit Vorurteilen gegenüber. Zu Fragen und Problemen wie diesen sollen wir Lösungswege entwickeln und umsetzen – Brücken bauen.

Arbeiten Sie zum Erreichen dieses Ziels mit anderen Partnern zusammen? Welche Rolle spielt die Saarländische Initiative Migration und Arbeitswelt, also SIMA?

Faruk Şahin: Die alevitische Gemeinde Saarbrücken war auch vor Projektbeginn sehr aktiv und pflegte Beziehungen zu Institutionen und anderen Vereinen. Allerdings ist die Anzahl der Kooperation mit städtischen oder öffentlichen Institutionen sowie Vereinen inzwischen deutlich angestiegen. SIMA leitet und koordiniert alle Brückenbauer-Projekte. Jeder Träger oder Brückenbauer kann sich bei Fragen oder Problemen an SIMA wenden, zudem veranstalten sie Fortbildungsmaßnahmen, nicht nur für die Brückenbauer, sondern auch für andere Vereinsmitglieder. Sich das

Brückenbauer Projekt ohne die SIMA vorzustellen, ist momentan nicht möglich.

Herr Özgür, Kooperationen spielen bei dem Ansatz der Prozessketten eine wichtige Rolle – verschiedene Partner übernehmen jeweils Aufgaben, die Schritt für Schritt zu einer beruflichen Integration führen. Welche Aufgaben könnte die Alevitische Gemeinde in einem solchen Konstrukt übernehmen?

Muharrem Özgür: Theoretisch könnten wir sehr gut Zugänge in eine solche Kette leisten, und das wäre sicher auch sehr sinnvoll. Praktisch versu-

hen müssten Vereinsmitglieder das Wissen und die Kompetenzen für eine solche Aufgabe haben. Und wir müssten Mittel haben, dann könnte beispielsweise jemand mit einem entsprechenden Profil dazu hauptberuflich eingestellt werden.

Herr Şahin, wo gibt es bei Ihrer Tätigkeit als Brückenbauer Schnittstellen zur beruflichen Integration – wäre dieser Ansatz komplett übertragbar?

Faruk Şahin: Keine berufliche Integration ohne gesellschaftliche Integration und umgekehrt. Meiner Meinung nach hat die familiäre und auch

„Keine berufliche Integration ohne gesellschaftliche Integration und umgekehrt.“

Faruk Şahin, Brückenbauer des Türkischen Kulturkreis Alevitische Gemeinde Saarland und Umgebung e.V.

chen wir hier auch einiges, wir bieten beispielsweise Deutschkurse an oder geben Informationen zur Berufsorientierung in Kooperation mit der Agentur für Arbeit, der ARGE oder der Arbeitskammer, das ist ein Dienstleister für alle beschäftigten Arbeitnehmer. Aber: Alle Aktivitäten beruhen auf ehrenamtlicher Tätigkeit von Menschen, die im Beruf stehen – dadurch fehlt es an Zeit. Davon abgese-

die gesellschaftliche „Harmonie“ viel zu tun mit dem Arbeitsplatz, ja sie ist davon abhängig. Herrscht beispielsweise Akzeptanz, Toleranz und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, so macht sich das positiv bemerkbar im sozialen und familiären Leben. Wir können die Menschen dazu anregen, die deutsche Sprache zu lernen, einen Beruf zu erlernen. Dies findet bereits in Gruppen- oder Einzelge-

sprächen statt. Wie will man einen Bürger mit Migrationshintergrund integrieren, wenn es bei ihm beruflich nicht klappt? Es müssten beide Projekte am besten parallel laufen: Das heutige Brückenbauer-Projekt – zuständig für die gesellschaftliche Integration – und weitere Projekte für die

berufliche Integration der ausländischen Bürger.

Muharrem Özgür, Jahrgang 1971, ist in einer Versicherungsfirma im Bereich EDV als Anwendungsentwickler tätig; in der Alevitischen Gemeinde Saarland und Umgebung ist er Kassenwart und Bildungsbeauftragter.

Faruk Şahin, Jahrgang 1968, ist Wirtschaftsinformatiker und vereidigter Dolmetscher, 1996-2000 war er Betriebsleiter eines gastronomischen Unternehmens, 2000-2006 war er selbstständig als geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH, seit 1988 ist er freiberuflich als vereidigter Sachverständiger tätig und seit 2008 ist er Brückenbauer.

Der Handwerkskammer-Vertreter

IM HANDWERK DENKEN WIR IN GANZEN WERKEN



Heinrich A. Rabeling,
Leiter der Bildungszentren der
Handwerkskammer Hamburg

Die Handwerkskammer Hamburg hat vor kurzem ein Projekt „Nachqualifizierung im Handwerk“ begonnen, das alle Phasen einer Prozesskette in sich vereint – was führte zu diesem Ansatz?

Im Handwerk haben wir die Neigung, Aufgaben ganz zu machen – wenn wir beispielsweise ein Badezimmer erstellen sollen, beginnen wir mit einer Konzeption und führen dann alles durch von der Elektrik, über die Vorbereitung der Untergründe an Wand und Boden, Fliesen und Kacheln verlegen, die Installation der Waschbecken und Wannen bis zum Anschließen von Lampen. Vergleichbar ist unser Projektansatz: Wir denken

und arbeiten in ganzen Werken. Das heißt, wir holen die Leute ab, wo sie sind, denn nicht jeder muss die Prozesskette von vorne beginnen. Wichtig ist aber, dass wir sie hinten abliefern, bei der Vermittlung in Arbeit und dann durch Controlling darauf achten, dass dies nachhaltig so bleibt.

Welcher Angebote bedarf es denn, um Nachqualifizierung beziehungsweise berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten als ganzes Werk zu vollenden?

Bei der Konzeption arbeiten wir nachfrageorientiert, wir setzen uns zuerst mit Arbeitgebern hin und finden heraus, welches Personal, welche Fach-

kräfte sie benötigen. Davon ausgehend entwickeln wir dann Bildungsmaßnahmen, Qualifizierungen von denen wir wissen, wenn jemand dies erfolgreich absolviert hat, gibt es Arbeitgeber, die den Teilnehmer oder die Teilnehmerin sofort einstellen. Die Jobs wurden also geschaffen, bevor die Menschen mit Migrationshintergrund im Projekt auftauchen. Was bieten wir ihnen dann an? Interessenten erhalten alle eine Erstberatung zur beruflichen Orientierung und ein berufliches Profiling.

Danach wählt das Beraterteam mit dem Teilnehmenden geeignete Bildungsmaßnahmen aus dem umfangreichen Portfolio des Elbcampus aus – das ist das Bildungszentrum der Handwerkskammer Hamburg. Aufgrund von Arbeitsmarkt- und Teilnehmeranalysen wurden einige Maßnahmen mit Vorbereitungskursen und begleitenden Angeboten zur berufsbezogenen Sprachförderung und zum fachlichen Ergänzungsunterricht versehen, um den Bildungserfolg sicherzustellen. Dies sind in aller Regel Zertifikatslehrgänge.

Die Inhalte sind so aufgebaut, dass man Lehrgang für Lehrgang das Wissen zum Bestehen einer Externenprüfung erwerben kann.

Warum wendet sich die Handwerkskammer Hamburg gezielt an Migrantinnen und Migranten?

Der Fachkräftemangel ist in manchen Handwerksbranchen schon angekommen, das merken wir daran, dass Ausbildungsplätze nicht belegt und Arbeitsstellen nicht besetzt werden können. Nun gibt es zwei Gruppen, wo wir noch großes Potenzial sehen – das sind Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund.

Wie gelingt es, Migrantinnen und Migranten zu erreichen, um sie stärker als bisher fürs Handwerk zu gewinnen?

Das ist der entscheidende Punkt, und hier lernen wir gerade, neue Wege zu gehen. Wir wenden uns ja vor allem an Menschen, die in jungen Jahren nach Deutschland kamen und hier keinen Anschluss ans Bildungssystem gefunden haben, vielleicht nicht einmal einen Schulabschluss haben, und jetzt als Erwachsene als Ungelernte tätig oder arbeitslos sind. Dabei sind wir uns bewusst, es gibt nicht „den Migranten“, sondern diese Zielgruppe ist so vielfältig wie sie Individuen hat. Unsere Strategie ist entsprechend mehrgleisig. Wir haben an ver-

schiedenen runden Tischen zum Thema teilgenommen und Kontakte zu Organisationen geknüpft, die Zugang zu Menschen mit Potenzial haben – vor allem Migrantenorganisationen, Wohlfahrtsverbände, andere Bildungsdienstleister oder auch Arbeitsverwaltungen. Wir führen regelmäßig mit verschiedenen Partnern eine innovative und sehr erfolgreiche Messe mit Namen „Job-Kontakt“ durch, wo Menschen mit Migrationshintergrund Informationen und Arbeitsangebote von Arbeitgebern bekommen. Wir haben im Elbcampus eine eigene Vertriebsabteilung und arbeiten intensiv zusammen, um Maßnahmen bekannt zu machen. Wir setzen auf Vorbilder, denn es ist ja nicht so, dass es unter

Zugewanderten keine Personen gibt, die voll integriert sind und Karriere im Handwerk machen. Und schließlich haben wir ein bunt gemischtes Team im Projekt „Nachqualifizierung im Handwerk“, qualifizierte Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, so wie wir es uns für unsere Handwerksbetriebe zukünftig wünschen. Migrantinnen und Migranten zu gewinnen ist, ihnen klarzumachen, dass wir ein Partner auf Augenhöhe sind und keine böse überwachende Behörde. Dies ist unsere größte Herausforderung – denn wie wir qualifizieren, das wissen wir.

Heinrich A. Rabeling, Jahrgang 1955, Diplom-Geograph, war nach dem Studium sechs Jahre für eine US-Amerikanische Firma im Getreidehandel tätig, danach acht Jahre bei einem deutschen Bergbau-Unternehmen angestellt, eine Beschäftigung, die von zahlreichen Auslandsaufenthalten geprägt war. Im Anschluss folgte eine vierjährige Tätigkeit für eine schwedische Technische Gase Firma, und seit zehn Jahren ist Rabeling nun Leiter der Bildungszentren der Handwerkskammer Hamburg.

Die Unternehmerin

INTEGRATION OHNE EINBINDUNG DER WIRTSCHAFT FUNKTIONIERT NICHT

Berivan Günes,
Geschäftsführerin des Friseurgeschäfts
„Hair by berivan“



Würden Sie sagen, Sie seien Teil einer Prozesskette, die berufliche Orientierung, Beratung, Qualifizierung und Zugänge in Arbeit bietet?

Prozesskette ist ein sehr theoretischer Begriff. Ich glaube, dass wir Integration unbewusst leben und vorleben. Wir setzen uns für junge Menschen ein, bilden sie aus und möchten sie übernehmen. Gleichzeitig stellen wir Mitarbeiter ein, qualifizieren diese weiter und versuchen, ihre Arbeitsstellen abzusichern. Auf der anderen Seite bin ich als Betriebsinhaberin auf Informationen angewiesen, auf verbindliche Kontakte, auf Fördergelder für Kleinbetriebe und auf verlässliche Kooperationspartner. Ich

profitiere auf der einen Seite von der Unterstützung des Betriebsberaters Mehmet Türk von KUMULUS-PLUS, auf der anderen Seite braucht er uns als Betrieb, weil wir berufliche Integration realisieren können. Vielleicht kann ich das so sagen: Integration ohne Einbindung der Wirtschaft funktioniert nicht.

Wie arbeiten Sie mit KUMULUS-PLUS zusammen?

Eine Kundin, die ebenfalls selbstständig ist, hatte mir den Betriebsberater Mehmet Türk von KUMULUS-PLUS empfohlen. Denn kurz nach meiner Betriebseröffnung gingen mir Fragen zu Betriebsführung, Mitarbeiterin-

stellung, Suche von Auszubildenden, Fördermöglichkeiten und vieles mehr durch den Kopf. Ich brauchte Antworten, und dabei hat Mehmet Türk mir sehr geholfen – beispielsweise bei der Suche nach Mitarbeitern oder Auszubildenden oder der Beantragung von Fördergeldern. Durch ihn habe ich drei Personen eingestellt, die er aus seiner Beratungstätigkeit bei KUMULUS-PLUS kennt. Und sollte es zu unvorhergesehenen Schwierigkeiten kommen, ist er jederzeit ansprechbar. Das brauche ich als Arbeitgeberin. Bei meinen betrieblichen Anliegen ist Herr Türk mein erster Ansprechpartner.

Wenden Sie sich mit Ihren Anliegen nicht an die Handwerkskammer oder den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit?

Einerseits habe ich nicht die Zeit, in telefonischen Warteschleifen auf einen Ansprechpartner zu warten. Andererseits kann ich es schlecht einrichten, zu bestimmten Sprechzeiten einen Termin wahrzunehmen. Ich brauche einen Ansprechpartner, der mich in meinem Betrieb aufsucht, meine betrieblichen Bedarfe und Wünsche kennt, mir zuhört, schnell reagiert, sich mit Förderprogrammen

auskennt, unbürokratisch agiert und schnell handelt.

Gibt es auch sonst keine Kooperation mit der Handwerkskammer?

Oh doch – ich bin im Meisterprüfungsausschuss für das Friseurhandwerk, der Vorsitzende hat mich quasi „angeworben“. Leider bin ich dort die Einzige mit Migrationshintergrund. Ich habe auch als Dozentin in Meistervorbereitungslehrgängen gearbeitet und war dort ebenfalls als Migrantin eher die Ausnahme. Das muss sich ändern, denn in meinem Metier arbeiten viele Migrantinnen und Migranten als Gesellen und Betriebsinhaber. Sie sind tragende Säulen, und diese soziale und berufliche Realität muss sich bei der Besetzung von Gremienpositionen widerspiegeln.

Was kennzeichnet die berufliche Realität in Ihrem Betrieb?

Nun, wir sind international ausgerichtet und vertreten die Vielfalt der Kundschaft. Meine Mitarbeiter sind deutscher, türkischer und arabischer Herkunft. Sie können sich sowohl in Deutsch als auch in ihrer Muttersprache perfekt verständigen. Wir sind ein professioneller Betrieb, und

ich achte auf notwendige Qualifizierungen meiner Mitarbeiter. Sobald mir etwas auffällt, im Umgang mit Kunden, bei Beratungsgesprächen oder bei der Anwendung von technischen Verfahren, spreche ich mit ihnen und schicke sie zu Qualifizierungsmaßnahmen oder biete nach Betriebsschluss Übungsabende an. Ich nehme ebenfalls regelmäßig an Weiterbildungen teil. Wir müssen uns auf der Spitze unseres Könnens bewegen, die Konkurrenz ist zu groß. Herr Türk hat mich davon überzeugt,

dass ich für die Entwicklung meines Personals verantwortlich bin. Je besser meine Mitarbeiter qualifiziert sind, umso besser können wir uns als Betrieb auf dem Markt behaupten.

Was lieben Sie an ihrem Beruf?

Alles. Ich habe mit Stilfragen zu tun, muss mich mit kosmetischen Techniken auskennen und eine Nase für Trends haben. Das gefällt mir sehr. Schon als Kind habe ich meinen Puppen die Köpfe frisiert.

Berivan Günes ist Tochter von türkischen Gastarbeitern der ersten Einwanderergeneration. Die in Berlin geborene Friseurmeisterin hat seit sechs Jahren ein Friseurgeschäft in Berlin-Kreuzberg mit fünf Angestellten. Vorher hat sie als Gesellin bei einer „Friseurkette“ berufliche Erfahrungen gesammelt und sich bis zur Salonleitung hochgearbeitet. Die Meisterprüfung hat sie berufsbegleitend absolviert. Heute ist sie gemeinsam mit ihrer Schwester unter dem Geschäftslabel „Hair by berivan“ tätig.

Der ARGE-Vertreter

EINE GEMEINSAME SPRACHE FINDEN



Harald Grote,

Querschnittsbeauftragter MigrantInnen
an der Bremer ARGE für Integration und
Soziales (BAGIS)

Sie sind ein langjähriger Partner des IQ-Netzwerkes. Warum engagieren Sie sich so stark für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten?

Zum einen habe ich eine eigene, weiter zurückliegende Migrationserfahrung in der Familie. Außerdem setze ich mich gerne für soziale Belange ein und sehe hier die Möglichkeit, das Berufliche mit dem Privaten zu verknüpfen. Durch intensive Netzwerkarbeit versuche ich zu informieren und mich für Migrantinnen und Migranten zu engagieren. Zum anderen haben wir als BAGIS schon früh realisiert, dass in dieser Gruppe ein erhebliches Potenzial zu finden ist.

Welche Wirkung hat Ihr Einsatz auf die BAGIS und deren Arbeit?

Wir haben in der BAGIS die Arbeit für Migrantinnen und Migranten auf eine stärkere Basis gestellt. Auf der hierarchischen Ebene der Geschäftsstellenleitung habe ich durch eine Kollegin Unterstützung erhalten. Sie übernimmt die strategische, ich die operative Ebene, und wir teilen uns die Netzwerkarbeit. Eine Praxisarbeitsgruppe mit Mitarbeitern aus allen Geschäftsstellen soll gewährleisten, dass alle Informationen schnell und gezielt in den einzelnen Teams ankommen. Für unsere Netzwerkarbeit wurden wir bereits von der Trägerversammlung und von anderen Stellen gelobt.

Es ist bekannt, dass wir kräftig mitmischen.

Mit welchen Akteuren kooperieren Sie, um die Prozesskette in Bremen umzusetzen?

Wir decken weite Teile der Prozesskette selbst ab. Dabei kooperieren wir mit vielen Institutionen, insbesondere im ersten Schritt Zugang / Ansprache / Information. Als Beispiel nenne ich das Programm „Wohnen in Nachbarschaft“ in einem Stadtteil, der überwiegend von türkischen Menschen bewohnt wird. Insbesondere die Frauen dort hatten wenig Vertrauen zur Institution BAGIS. Wir haben mit Vertretern von Moscheen und Vereinen gesprochen und uns dafür eingesetzt, dass dort Nähkurse mit sprachlicher Orientierung installiert wurden. Auf diesem Weg sollte zunächst der Zugang zu der Kundengruppe geschaffen werden, um sie dann auf den Integrationskurs und im Anschluss auf eine Regelmaßnahme nach dem SGB II vorzubereiten. Ich habe mich mit den Teilnehmerinnen getroffen und so den direkten Kontakt hergestellt. Das kam sehr gut an.

Wie sehen Sie die Rolle der BAGIS bei der Umsetzung der Prozesskette und

der Abstimmung der einzelnen Prozesse mit den beteiligten Akteuren?

Wir versuchen gemeinsam mit allen beteiligten Akteuren Lösungen zu finden wie bei der „ARGE-Reißverschluss“. Das ist ein Zusammenschluss von verschiedenen Trägern, die Maßnahmen für Migrantinnen und Migranten anbieten und mit den beteiligten Behörden sowie Arbeitsamt und ARGE kooperieren. Wir verständigen uns auf eine gemeinsame Sprache und Standards.

Wenn zum Beispiel ein Träger eine Maßnahme ausschreibt und dafür ‚gute Deutschkenntnisse‘ verlangt, kann damit keiner etwas anfangen. Wir haben uns darauf geeinigt, dass dieses Kriterium auf der Basis des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens spezifiziert werden muss. Wir treffen zudem Absprachen mit verschiedenen Trägern. So haben wir mit den Migrationserstberatungen eine Kooperationsvereinbarung geschlossen und so genannte „Pendelbriefe“ für ein besseres gegenseitiges Informationsverfahren entwickelt.

Wo greifen Sie bei der Umsetzung der Prozesskette in Ihrem Haus auf vom IQ-Netzwerk erarbeitete Instru-

mente, Konzepte oder Handlungsempfehlungen zurück?

Wir nehmen an den Fachtagungen teil und versuchen die dort vorgestellten, positiven Ansätze in unserer Maßnahmen- und Arbeitsmarktplanung zu berücksichtigen. An einem Projekt, der Anerkennung ausländischer Krankenpflegeabschlüsse, waren wir im Rahmen des EQUAL-Programms selbst beteiligt. Das haben wir auf einer internationalen Konferenz gemeinsam vorgestellt. In dieser Maßnahme kooperieren wir eng mit dem Träger, dem Paritätischen Bildungswerk, und entwickeln sie gemeinsam weiter. Auch für ähnlich gestrickte Projekte stellen wir die Co-Finanzierung. Die Krankenpflege-Maßnahme ist extrem gut nachge-

fragt. Das zeigt, wie gut und nachhaltig dieser Ansatz ist.

Wo sehen Sie die Grenzen der BAgIS bei der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt?

Problematisch ist die Integration von geringqualifizierten, auch älteren Arbeitnehmern, die keinen Berufsabschluss haben und sich mit dem Deutschlernen schwertun. Der Arbeitsmarkt fordert kaum noch Hilfskräfte, ob mit oder ohne Deutschkenntnisse. Dieses Problem wird uns die kommenden Jahre viel Kopfzerbrechen bereiten.

Der Diplomverwaltungswirt Harald Grote, Jahrgang 1961, hat an der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Bremen studiert. Nach einer kurzen Tätigkeit im Schulamt arbeitet er seit 1993 im sozialen Bereich. Im Sozial- und Jugendamt Bremen war Harald Grote zunächst als Einzelsachbearbeiter beschäftigt, um dann zurück im Sozialamt die Teamleitung zu übernehmen. Seit Anfang 2005 ist er Querschnittsbeauftragter für MigrantInnen in der Bremer ARGE für Integration und Soziales.

Der ARGE-Geschäftsführer

ZWISCHEN WORK-FIRST-AUFTRAG UND STRATEGISCHEM QUALIFIZIERUNGSANSATZ

Dr. Matthias Schulze-Böing,
Geschäftsführer der MainArbeit GmbH
(ARGE) in Offenbach



Wie geht die ARGE Offenbach bei der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten vor?

Mehr als 50 Prozent unserer Kunden haben einen Migrationshintergrund. Deshalb zählt zu unseren Hauptaufgaben, spezifische Angebote für Migranten zu schaffen. Wir arbeiten vor Ort nicht im Rahmen eines thematischen Netzwerks, sondern maßnahmebezogen an speziellen Programmen. Da geht es um den Inhalt der Maßnahme, eine gute Beratung im Vorfeld, das glatte Einfädeln in die Maßnahmen und die schnelle Vermittlung im Anschluss. Dieser Prozess, der auch bei Trägern stattfindet, wird intensiv begleitet.

Eine wichtige Voraussetzung für Ihre Arbeit sind ja Zugang, Ansprache und Information von Menschen mit Migrationshintergrund, der erste Schritt in der Prozesskette. Wie erreichen Sie Ihre Kunden?

Die Migrantenselbstorganisationen sind eine wichtige Säule im System. Wir bemühen uns hier um eine gute und intensive Zusammenarbeit. Eine zweite Säule ist die Grundsicherung, das Fürsorgesystem des SGB II. Das soll nicht nur die Geldverteilung, sondern auch Zugangswege zur Erwerbsarbeit organisieren. Die dritte Säule ist das Bildungs- und Erziehungssystem in Schulen und Kindergärten. Dort gibt es sehr viele Kontakte zur

migrantischen Bevölkerung, die gut genutzt werden sollten. Bisher versuchen wir, in verschiedenen Projekten über die Elternarbeit Qualifizierungselemente zu lancieren. Die vierte Säule schließlich ist die Stadtteilarbeit. Durch Quartierszentren haben wir Ansprechstationen geschaffen, um gerade solche Gruppen anzusprechen, die über die normalen Wege nicht so gut erreichbar sind.

Das klingt, als hätten Sie einen Teil der Prozesskette installiert. Wie bewerten Sie diesen Ansatz des Netzwerks IQ?

Der Ansatz entspricht dem intuitiven Vorgehen in diesem Bereich. Das Kettenmodell folgt keiner starren Prozesslogik, einzelne Schritte können übersprungen werden. Es ist ein flexibler Ansatz, der eine gewisse Reihenfolge deutlich macht, aber für jede Stufe auch Qualitätsstandards beschreibt. Aus meiner Sicht beschreibt das Verfahren eine gute Praxis, die jeweils für Zielgruppen und Qualifizierungsinhalte unterschiedlich zugeschnitten werden kann. Zum Beispiel schulen wir Migranten zu Busfahrern für die städtischen Verkehrsbetriebe. Dazu gehören Vorbereitungsmaßnahmen, Orientierung in den beruf-

lichen Optionen, Eignungsfeststellung, Ausbildung und der Übergang in den Betrieb. Die an der Ausbildung beteiligten Bildungsträger sind Spezialfahrschulen, die in den Arbeitsprozess gut integriert sind. So werden die Teilnehmer praxisnah ausgebildet und sind sofort produktiv einsetzbar. Bei unserem Angebot „Sprache und Arbeit“ verknüpfen wir Sprachtraining, soziale Integration und Arbeitspraxis. Wir koordinieren die berufsbezogenen Sprachkurse, indem wir den Sprachstand der Kunden feststellen und die Zuweisung in die einzelnen Kursarten vornehmen.

So können wir den Prozess gut begleiten, damit er sich nicht verselbstständigt, sondern in den übergreifenden Integrationsprozess in Arbeit eingebettet bleibt.

Ist das Konzept der Prozessketten aus Ihrer Sicht problemlos umsetzbar?

Für uns ist es wichtig, relativ schnell die Integration in Arbeit zu erreichen. „Work first“ nennt man das inzwischen. Ein zu aufwändiges System, das den einzelnen Schritten wie berufliche Orientierung, Umsetzung oder Qualifizierung zu viel Zeit und Ressourcen zugesteht, stünde im Wi-

derspruch dazu. Das Konzept der Prozessketten nennt viele wichtige Punkte. Es kommt aber auf die konkrete Situation an, wie man diese umsetzt. Wichtig scheint mir, den Bereich der Verknüpfung von Arbeit und Qualifizierung noch stärker in den Blick zu nehmen. Es gibt zum Beispiel noch zu wenige Konzepte und Fördermöglichkeiten für die Qualifizierung nach der Vermittlung, also im Betrieb, „on the job“. Eine intelligente Verknüpfung des „work first“-Ansatzes mit einer anspruchsvollen und nachhaltigen Qualifizierung im Betrieb scheint mir die zentrale Herausforderung für eine künftige Förderlandschaft zu sein.

Wir sind diejenigen, die diese Prozessketten in Gang bringen und ölen müssen, damit sie gut laufen. Und dafür sorgen, dass sie nicht reißen – um im Bild zu bleiben. Wir sind die erste Ansprechstation, wir stellen den Bedarf an Orientierung und Qualifizierung fest und sind diejenigen, die Angebote planen und bereitstellen. Außerdem müssen wir Qualität und Ergebnisse dieser Angebote gewährleisten, die ja in unserem Auftrag durchgeführt werden. Von daher sind wir für die Prozessketten umfassend verantwortlich. Bei der Sicherung der Nachhaltigkeit gibt es keine eindeutige gesetzliche Grundlage, doch auch darum bemühen wir uns.

Welche Rolle können Sie als ARGE-Vertreter innerhalb der Prozesskette einnehmen?

Dr. Matthias Schulze-Böing, Jahrgang 1954, hat Soziologie, Volkswirtschaft und Philosophie in Frankfurt am Main studiert und an der Freien Universität Berlin promoviert. In der Folgezeit war Schulze-Böing in Forschung, Erwachsenenbildung und Publizistik tätig. Seit 1988 ist er Mitarbeiter der Stadt Offenbach, seit 1995 Leiter des Amtes für Arbeitsförderung, Statistik und Integration, seit 2005 zusätzlich Geschäftsführer der MainArbeit GmbH.

Er ist Sprecher des Bundesnetzwerks der Arbeitsgemeinschaften gem. § 44b SGB II (ARGEn).

VON DER VIELFALT GELUNGENER INTEGRATIONSARBEIT

Die Prozesskette macht deutlich: Integrationsarbeit ist immer eine Leistung, an der mehrere Akteure beteiligt sind. Denn: Passgenaue Unterstützung, wie es das Leitmotiv der Prozesskette ist, kann nur gelingen, wenn Träger ihre jeweiligen Kompetenzen und Leistungen verbindlich miteinander verknüpfen.

PROZESSKETTE – EIN INTEGRATIONS- MODELL MIT POTENZIAL

Die vier beschriebenen regionalen Beispiele und die in den Interviews aufgezeigten Ansätze zeichnen ein Bild davon, wie variantenreich Prozessketten zur beruflichen Integration regional umgesetzt werden (können). Bei den konkreten Integrationsangeboten, den beteiligten Akteuren, den Kooperationsformen sowie bei der Finanzierung werden jeweils unterschiedliche Modelle verfolgt. Die Gestaltung von regionalen Prozessketten hängt von diversen Bedingungen ab: Welche Migrantengruppen sind in der jeweiligen Region prägend? Welche Branchen oder Betriebe beschäftigen besonders viele von ihnen? Wie sind die Migranten-Communities organisiert, wie stark üben sie Druck zur Verbesserung der Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt aus? Wie ist die regionale Akteurslandschaft aufgestellt: Gibt es ein profiliertes Integrationskonzept mit messbaren Zielvorgaben oder Projektklinien zur Arbeitsmarktintegration Erwachsener? Arbeiten die Sprachkurssträger an der Entwicklung tragfähiger methodisch-didaktischer Konzepte? Engagieren sich Arbeitsagenturen und Grundsicherungsträger besonders für die Zielgruppe? Unterstützen Projekte aus dem Programm „Soziale Stadt“ zielgruppenspezifisch mit Themen der Arbeitsmarktorientierung und beruflichen Qualifizierung?

Beteiligte Akteure

Eine Vielzahl von Akteuren ist an der Umsetzung der Prozessketten beteiligt. Dabei verändert sich die Akteurskonstellation von Phase zu Phase. In der 1. Phase „Zugang, Information und Ansprache“ sind es Beratungsstellen, Migrantenorganisationen, Integrationskurssträger, Grundsicherungsstellen, Wohlfahrtsverbände, die zusammenarbeiten. Ergänzend wird Kontakt zu Schulen, Kindergärten sowie zu Quartiersprojekten gesucht, die in der Stadtteilarbeit aktiv sind. In der 2. Phase „Berufliche Orientierung und Planung“ sind es Beratungsstellen, Agenturen für Arbeit, Grundsicherungsstellen, Kammern, Migrantenorganisationen. Die Akteure in der 3. Phase „Umsetzung und Qualifizierung“ sind vorrangig Agenturen für Arbeit,

Grundsicherungsstellen, die Qualifizierungen finanzieren sowie Bildungs- und Sprachkursträger. Auch Unternehmen können hier mit begleiteten Praktika und Angeboten zu „arbeitsintegriertem Lernen“ eine Rolle spielen. In der 4. Phase „Einstieg und Aufnahme in Arbeit“ sind neben den Agenturen für Arbeit, Grundsicherungsstellen, Bildungsträger und Unternehmen beteiligt. Schließlich sind in der 5. Phase „Sicherung und Ausbau der Arbeit“ Unternehmen sowie Bildungsdienstleister, die betriebliche Qualifizierungsangebote durchführen, die wichtigsten Akteure.

Kooperationsformen

Wie funktioniert die Kooperation in den regionalen Netzwerken? Gibt es eine Netzwerksteuerung? Welche Instrumente werden für Zusammenarbeit genutzt? Die Organisation der unterschiedlichen Netzwerke ist ein weiteres Thema, das diese Publikation behandelt. Durchweg wird in den Praxisbeispielen betont, dass Prozessketten eine koordinierende und moderierende Stelle benötigen. Unsere Beispiele zeigen drei Trägertypen, die die Aufgabe der Koordination übernehmen: Erstens Träger, die im Rahmen des Netzwerks IQ zumindest in Teilen über Bundesmittel gefördert werden. Das sind beispielsweise die regionalen Netzwerke in Berlin und in Saarbrücken. Zweitens Träger, die über Landesministerien finanziert werden, wie die Migrations-Fachdienste Mecklenburg-Vorpommern, die über das Sozialministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern gefördert werden oder die Gründungsleitstelle der Bremer Existenzgründungsinitiative, die vom Senator für Wirtschaft und Häfen finanziert wird. Drittens sind es kommunale Träger wie die Integrationsberatungszentren (IBZ) der Landeshauptstadt München. Sie werden vom Amt für Wohnen und Migration im Sozialreferat unterstützt. Idealerweise ist die Stelle der Koordination und Moderation neutral und steht somit nicht in Konkurrenz zu Wohlfahrtsverbänden, Bildungsträgern oder Initiativen und Projekten in vielfältigen Trägerschaften.

Integrierte oder dezentrale Angebotsgestaltung

Für die Bereithaltung der Integrationsangebote entlang einer Prozesskette werden in den Praxisbeispielen zwei Modelle unterschieden. Das „inte-

grierte Modell“ greift den in den kommunalen Verwaltungsreformen und in der Wirtschaftsförderung entwickelten Ansatz der „one stop agency“ auf. Das kann heißen, dass viele Angebote bei einem Träger und an einem Standort zusammengefasst werden. Diesen Ansatz verfolgt das Kompetenzzentrum MigraNet perspektivisch für Augsburg, dort sollen Vertreter der wichtigsten Akteure in einem Integrationszentrum zusammen arbeiten. Auch der Integrationsfachdienst Mecklenburg-Vorpommern bündelt verschiedene Beratungsangebote unter einem Dach und vernetzt diese mit weiteren Integrationsleistungen im ländlichen Raum. Dabei wird durch kurze Wege die Kommunikation erleichtert. Die Vorteile eines solchen Modells liegen auf der Hand: Es gibt eine Anlaufstelle für alle Fragen.

Bei Integrationsangeboten, an denen mehrere Träger und Institutionen in einer Region dezentral auf mehrere Standorte und Häuser verteilt mitwirken („dezentrales Modell“), werden stärker als beim „integrierten Modell“ Konzepte, Prozeduren, Regeln und Instrumente benötigt, um die Angebote sinnvoll zu verknüpfen. Das Berliner Beratungsnetzwerk KUMULUS-PLUS hat dazu Instrumente entwickelt – wir haben sie im entsprechenden Beitrag vorgestellt. Ebenso interessant ist das Saarbrücker Beispiel: Die Messe „Immigra“ entlang der Prozesskette zu organisieren und die beteiligten Arbeitsmarktakteure zu verpflichten, sich mit den eigenen Angeboten zu platzieren.

Vielfältige Integrationswege

Individuelle Integrationswege sind vielfältig: Immer hängt es von den individuellen Bedürfnissen und Voraussetzungen ab, welche Integrationsangebote sinnvoll sind. Eine Prozesskette für eine Person, die sich aus der Arbeitslosigkeit heraus selbstständig machen möchte, benötigt andere Angebote, als ein Neuzuwanderer, der eine Orientierung sucht und ggf. eine schnelle Möglichkeit seine Abschlüsse anerkennen zu lassen verbunden mit Angeboten zu Deutsch als Zweitsprache. Eine Migrantin ohne einen beruflichen Abschluss, die nach einer Familienzeit wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchte, braucht wieder eine andere Unterstützung. Die Beispiele in der Publikation zeigen das Spektrum. Bei aller Vielfalt können aus

den individuellen Integrationswegen Integrationshauptstraßen und -nebenwege identifiziert werden: Gemeint sind verknüpfte Integrationsangebote, die von vielen Personen in derselben Abfolge benötigt werden. Hierzu gibt es in der Publikation einige gute Beispiele.

Prozesskette zur Analyse regionaler Angebote

Ein weiterer Nutzen der Prozesskette der beruflichen Integration liegt in ihrem Einsatz als Analyseinstrument. Entlang der Integrationswege und -stationen kann geprüft werden, welche Integrationsangebote vorhanden sind bzw. auch fehlen und wie die Verknüpfung der Angebote funktioniert. In diesem Sinne kann die Prozesskette für eine berufliche Integration als Checkliste genutzt werden, mit deren Hilfe eine Stärken-Schwächen-Analyse der regionalen Arbeitsmarktintegration erarbeitet werden kann. Auf dieser Grundlage können wiederum Angebote entwickelt oder vorhandene vernetzt werden.

Passgenaue Unterstützung, wie es das Leitmotiv der Prozessketten ist, kann nur gelingen, wenn verschiedene Träger ihre jeweiligen Kompetenzen und Leistungen verbindlich miteinander verknüpfen. Hierzu sind Netzwerke nötig, die aufgebaut, gepflegt und weiter entwickelt werden müssen. Dafür sind Ressourcen und ein professionelles Netzwerkmanagement notwendig. Unsere Erfahrungen aus der Netzwerkarbeit zeigen aber: Es lohnt sich! Berufliche Integration verläuft für alle Beteiligten erfolgreicher, wenn sich die Arbeitsmarktakteure vernetzen und sich gemeinsam für die Integrationsaufgaben einsetzen. Das Modell der „Prozesskette zur beruflichen Integration“ bietet dafür einen guten Ansatz mit großem Entwicklungspotenzial.

GOOD PRACTICE – BEISPIELE

In jeder Phase der Prozesskette für eine berufliche Integration gibt es erfolgreiche Integrationsangebote. Die Good Practice-Sammlung fasst einige dieser Konzepte, Instrumente und Veranstaltungsformate zusammen.

INHALT – GOOD PRACTICE-BEISPIELE

I. Zugang, Ansprache, Information	85
Umfrage: Aktivitäten und Interessen von Migrantenorganisationen	86
Interkultureller Wegweiser	88
Migrantenorganisation als Integrationsmotor	90
Woche der Weiterbildung	92
Publikationsreihe: Arbeit, Ausbildung, Integration, Weiterbildung und interkulturelle Öffnung	94
Arbeitsmarktgespräche in Migrantenorganisationen	96
Das Netzwerk Mainzer Migrantenorganisationen	98
Handbuch „Aktive Vereine“	100
Job-Kontakt. Die Messe für Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt	102
II. Berufliche Orientierung und Planung	105
AnQua – Anforderungsorientierte Kompetenzfeststellung im Handwerk	106
Bedarfsanalyse Existenzgründung	108
Mehrsprachige Gründungsfibel	110
Kompetenzfeststellung mit Kompass-Plus	112
Beratung und Qualifizierung von Ingenieurinnen mit Migrationshintergrund	114
Kompetenzfeststellungsverfahren im Friseur- und Gebäudereinigerhandwerk	116
Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	118
Qualifizierung von MO-Mitgliedern zu Bewerbungslotsen	120
Qualifizierung zum „Gründerscout“	122
Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse	124
Kompetenzbasierte Weiterbildungsberatung	126
JOBFIT	128
Informations- und Beratungsstelle für Anerkennung Sachsen	130

III. Umsetzung und Qualifizierung	133
Training: Interkulturelle Kompetenz für Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund	134
Qualifizierung im Sozialen Nahraum (QuiS)	136
Integrierte Sprachförderung in Lehrgängen zur Ausbildung der Ausbilder	138
Fortbildung: „Qualitätskriterien Berufsbezogenes Deutsch“	140
Qualifizierung zur Außenhandelsassistent/in für Osteuropa	142
Lehrgangsbegleitung durch Unternehmen: „Maßnahmebeirat“	144
Weiterbildungsbegleitende Hilfen	146
IV. Einstieg in die Erwerbstätigkeit	149
Beratung: Personal- und Arbeitsmarktmanagement	150
Bewerbungscoaching in Migrantenorganisationen	152
Arbeiten in Deutschland für ausländische Studierende	154
V. Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	157
Kompetenzorientierte interkulturelle Unternehmensberatung	158
Arbeitsmarktpolitische Fachgespräche	160
Informations- und Beratungsnetzwerk öffentliche Verwaltungen und Betriebe	162
Vorbereitungsseminare: Externenprüfung im Maurerhandwerk	164
IHK-Zertifikatslehrgang Sprachmittlerinnen und Sprachmittler	166
Empfehlungen für die Arbeit in interkulturell zusammengesetzten Teams	168
VI. Querschnittsthemen	171
Anerkennungsberatung	172
Fortbildung: KomBI-Laufbahnberatung	174
Imagekampagne „Integration beginnt am Arbeitsplatz“	176
Informationsforum: Runder Tisch	178
Veranstaltungskonzept: Infotag Migration	180
Informations- und Beratungsnetzwerk ARGEn und Optionskommunen	182
Netzwerkauktion™ – Vernetzungs- und Veranstaltungsmethode	184
Fortbildung: Diskriminierung Erkennen und handeln!	186
Veranstaltungskonzept „Zwickauer Impuls“	188





PROZESSKETTE

I. Zugang, Ansprache, Information



TÜR AN TÜR, AUGSBURG

UMFRAGE: AKTIVITÄTEN UND INTERESSEN VON MIGRANTENORGANISATIONEN

Angebot:

Bedarfsanalyse bei Migrantenorganisationen (MO) mit dem Ziel der Vernetzung und Professionalisierung von MO

Methode:

Umfrage (Fragebogen)

Erfolge:

- Erste Rückmeldungen: Großer Bedarf an Informationsaustausch und Professionalisierung
- Wunsch nach Kooperationen bei der Durchführung von Projekten
- Schlüsselpersonen konnten gewonnen werden
- Umfrage bildet Ausgangspunkt für weitere Kooperationen

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	•
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBESCHREIBUNG

Der Fragebogen umfasst 14 Themenfelder mit ca. 2-8 Fragen. Er soll deutlich machen, welche Themen für die Mitglieder einzelner Vereine wichtig und relevant sind. Die Ergebnisse der Fragebögen dienen als Basis für eine vereinsübergreifende Zusammenarbeit und Professionalisierung von MO.

LITERATUR / PRODUKTE

Fragebogen (auf Anfrage)

Kontakt:

Christiane Lemberg
Tür an Tür, Werderstr. 2, 86159 Augsburg
Kompetenzzentrum MigraNet
Tel.: 0821 / 9079917
Christiane.lemberg@tuerantuer.de
www.migranet.org



TÜR AN TÜR, AUGSBURG

INTERKULTURELLER WEGWEISER

Angebot:

- Interkultureller Wegweiser für die Region Augsburg mit Übersicht über Angebote der Sprachförderung

Methode:

- Zusammenstellung von Ansprechpartnern in Augsburg, die für den Integrationsprozess in den Arbeitsmarkt wichtig sind

Erfolge:

- Dient als Grundlage der Beratung in ARGEn, Agenturen für Arbeit und anderen Beratungsstellen
- Die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten nutzt den Wegweiser
- Dient als Vorlage für andere Regionen
- Geht in die 3. Auflage

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	•
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Der Interkulturelle Wegweiser für die Region Augsburg mit einer Übersicht über Angebote der Sprachförderung hat zum Ziel, sowohl für Beraterinnen und Berater als auch für die Zielgruppe Migrantinnen und Migranten eine Orientierung über die unterschiedlichen Stellen in Augsburg zu geben, die für die Integration in den Arbeitsmarkt wichtig sind. Er orientiert sich an den Bedarfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ARGEn und der Agentur für Arbeit Augsburg und den regionalen Akteuren im Bereich Migration. Die Inhalte stammen aus unterschiedlichen Quellen: teils von Internetseiten öffentlicher Institutio-

nen wie Bundesämtern und Ministerien, teils wurden Institutionen und Organisationen befragt.

LITERATUR / PRODUKTE

Broschüre „Interkultureller Wegweiser für die Region Augsburg mit Übersicht Sprachförderung“ (www.migranet.org)

Kontakt:

Christiane Lember t
Tür an Tür, Werderstr. 2 86159, Augsburg
Kompetenzzentrum MigraNet
Tel.: 0821 / 90799-17
Christiane.Lember t@tuerantuer.de
www.migranet.org



Q.NET, BREMEN

MIGRANTENORGANISATION ALS INTEGRATIONSMOTOR

Angebot:

- Ansprache, Beratung und Begleitung in Fragen der beruflichen Orientierung
- Erfahrungsaustausch über berufliche Werdegänge
- Fortbildungsangebote durch Vereinsmitglieder
- Sensibilisierung für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen
- Unterstützung bei der Kompetenzerkennung
- Interkultureller Treffpunkt

Methode:

- Mentorensystem
- Biographischer Beratungsansatz
- Einzelcoaching
- „Andocken“ an bestehende Angebote

Erfolge:

- Einbindung in lokale Projekte, zum Beispiel Mentorensystem der HWK Bremen, Kompetenzagentur Bremen, Uni Bremen
- Ansprechpartner für Bremer Arbeits-

agentur und ARGE (BAgIS)

- Entwicklung von Austauschprogrammen mit Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrern in der Türkei und Bremen

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	•
II Berufliche Orientierung und Planung	✓
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	✓

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Qualitreff ist ein Verein, der nationalitätenübergreifend für berufliche Chancen und Perspektiven bei „allen“ Migrantinnen und Migranten wirbt. Der Ansatz wird durch persönliche und biographische Hintergründe der Mitglieder des Qualitreff untermauert, die sich bereits beruflich sowie privat etabliert haben: Sie zeigen, mit welchen Mitteln und persönlichen Strategien eine Integration auf dem Arbeitsmarkt gelingen kann. Im Rahmen des Professionalisierungsprozesses des Vereins werden Indikatoren erarbeitet, die aufzeigen, welche Arbeitsformen und strategischen

Ausrichtungen notwendig sind, um als Integrationsmotor zu fungieren und MigrantInnen langfristig in Qualifizierungsprozesse einbinden zu können.

LITERATUR / PRODUKTE

- Broschüre: „Der Qualitreff – eine Porträtsammlung“ (www.nobi-nord.de)
- Dokumentation der Vereinsgründung des Qualitreffs in der Handwerkskammer Bremen (auf Anfrage)

Kontakt:

Carolina Monfort-Montero
 Q.net – Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten
 Am Wall 113, 28195 Bremen
 Kompetenzzentrum NOBI
 Tel: 0421 / 3377173
 E-Mail: c.monfort@awo-bremen.de
www.nobi-nord.de
www.qualitreff.info



DGB-BILDUNGSWERK, DÜSSELDORF

WOCHE DER WEITERBILDUNG

Angebot:

- Informationen und Beratung für Migrantinnen und Migranten
- Weiterbildungsträger informieren über ihre Angebote
- Vernetzung und Austausch von Weiterbildungsakteuren
- Bekanntmachung von Weiterbildungsangeboten

Methode:

- Bundesweite Aktionswoche, in der verschiedene Veranstalter über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren
- Regionaltagungen zum Austausch und zur Vernetzung wichtiger Akteure der Weiterbildung
- Vorbereitungstreffen zur Gestaltung und Planung der Aktionswoche
- Öffentlichkeitsarbeit
- Beratung von Weiterbildungsanbietern bei der Planung von Aktivitäten in der Woche der Weiterbildung

Erfolge:

- Seit 2008 eine deutliche Zunahme der Veranstaltungen während der Woche der Weiterbildung
- Ein wachsender Bekanntheitsgrad der Woche der Weiterbildung
- Eine zunehmende bundesweite Vernetzung wichtiger Weiterbildungsakteure

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	•
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBECHREIBUNG

IQ Consult koordiniert die „Woche der Weiterbildung für, von und mit Menschen mit Migrationshintergrund“. Ziel ist es, der mangelnden Teilnahme von Migrantinnen und Migranten an Fort- und Weiterbildungsangeboten entgegenzuwirken. Menschen mit Migrationshintergrund werden aufgerufen, sich zu informieren. Weiterbildungsträgern wird die Möglichkeit gegeben, ihre Angebote bekannt zu machen und sich untereinander zu vernetzen. Die Anzahl der Veranstaltungen im Rahmen der Aktionswoche nahm in den letzten Jahren zu, und es wurde eine verstärkte Kooperation und Vernetzung

wichtiger Akteure bundesweit erzielt.

LITERATUR / PRODUKTE

- „Handbuch zur Woche der Weiterbildung 2010“
(www.pro-qualifizierung.de)
- „Handbuch zur Woche der Weiterbildung 2009 für Menschen mit Migrationshintergrund“
(www.pro-qualifizierung.de)
- Plakat zur Woche der Weiterbildung (www.pro-qualifizierung.de)

Kontakt:

Leo Monz
 DGB-Bildungswerk Bund e.V., Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
 Kompetenzzentrum ProQualifizierung
 Tel.: 0211 / 4301-351
 E-Mail: leo.monz@dgb-bildungswerk.de
www.pro-qualifizierung.de



WHKT, DÜSSELDORF

PUBLIKATIONSREIHE: ARBEIT, AUSBILDUNG, INTEGRATION, WEITERBILDUNG UND INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

Angebot:

Publikationsreihe – print und digital

- motiv_1: Arbeit, Integration, Weiterbildung
- motiv_2: Weiterbildung
- motiv_3: Öffnungszeiten – Interkulturelle Öffnung
- PROFIL: Zukunft durch Ausbildung (zweisprachig)
- Dialog: Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund

- Netzwerkpartner setzen die Medien ein

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	•
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

Methode:

Journalistisch aufbereitete Themen mit interkulturellem Bezug – für Arbeit, Ausbildung, Beschäftigung und Qualifizierung

Erfolge:

- Bundesweite Nachfrage
- Interesse von Multiplikatoren, z.B. bei MO, Beraterinnen und Berater bei Kammern und Verbänden, Bildungs- und Beratungseinrichtungen, Konsulaten, Kommunen, Agenturen, etc.

PROJEKTBEschREIBUNG

Zur Ansprache und Gewährleistung eines nachhaltigen Transfers erfolgreicher Konzepte und Maßnahmen sowie der Darstellung von Vorbildern werden die Publikationen mit jeweils unterschiedlichen Schwerpunkten entwickelt und zielgruppenspezifisch verteilt.

LITERATUR / PRODUKTE

Sämtliche Medien stehen unter www.handwerk-nrw.de online zur Verfügung (Menü „Service“, Unterpunkt „Migration“ auswählen)

Kontakt:

Rolf Göbels

Westdeutscher Handwerkskammertag, Sternwartstraße 27–29, 40223 Düsseldorf

Kompetenzzentrum ProQualifizierung

Tel: 0211 / 3007-760

E-Mail: rolf.goebels@handwerk-nrw.de

www.handwerk-nrw.de



BWHW, FRANKFURT AM MAIN

ARBEITSMARKTGESPRÄCHE IN MIGRANTENORGANISATIONEN

Angebot:

- Förderung der Vernetzung und Professionalisierung von Migrantenvereinen: MO haben oft strukturelle Defizite und sind sich bestehender Unterstützungsmöglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration oder im Fall von Arbeitslosigkeit oft nicht bewusst.
- Die Vertreterinnen und Vertreter von MO werden im Arbeitsmarktgespräch für Fragen der beruflichen Orientierung sensibilisiert und professionalisiert. Mit diesem Wissen fungieren sie anschließend als Multiplikatoren in ihren Organisationen.
- Ein Dialog zwischen Vertretern von MO und Arbeitsmarktakteuren wie ARGEn, Arbeitsagenturen, Kammern, Betrieben, Bildungsdienstleistern wird hergestellt.

Methode:

Kontakt zu MO aufbauen, Bereitschaft der Vereinsmitglieder für eine solche Veranstaltung eruieren, Bedarfserhe-

bung durchführen und Thema festlegen, geeignete Referentinnen und Referenten gewinnen und informieren, Öffentlichkeitsarbeit zur Teilnehmerakquise umsetzen, Ablauf mit den Verantwortlichen des Vereins festlegen, Arbeitsmarktgespräche durchführen, dokumentieren und evaluieren.

Erfolge:

- Bei den letzten beiden Arbeitsmarktgesprächen im April nahmen 30 bzw. 45-50 Personen (Taiwanesisch-Deutscher Frauenverein / Lateinamerikanische Vereine) teil
- Anfragen von den MO selbst, Arbeitsmarktgespräche durchzuführen, häufen sich

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	●
II Berufliche Orientierung und Planung	✓
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

zu initiieren und zu fördern. Dazu tauschen sich im Rahmen der Arbeitsmarktgespräche Mitglieder von Migrantenvereinen mit Arbeitsmarktakteuren über bestimmte Aspekte des aktuellen, arbeitsmarktpolitischen Geschehens aus – stets „vor Ort“, in den Räumlichkeiten der Vereine.

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Ziel der Arbeitsmarktgespräche ist es, den direkten Dialog zwischen Menschen mit Migrationshintergrund und Arbeitsmarktakteuren wie Vertreterinnen und Vertretern von ARGEN, Arbeitsagenturen, Kammern, Betrieben oder Bildungsdienstleistern

LITERATUR / PRODUKTE

Handlungsansatz des Kompetenzzentrums Integra.net: „Arbeitsmarktgespräche in Migranten-Organisationen“ (www.integra-net.org)

Kontakt:

Joannis Plastargias
 Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Heddenheimer Landstraße 147, 60439 Frankfurt a. M.
 Kompetenzzentrum Integra.net
 Tel.: 069 / 580909-26
plastargias.joannis@bwhw.de
www.integra-net.org/Transferprojekt-Hessen



AGARP, MAINZ

DAS NETZWERK MAINZER MIGRANTENORGANISATIONEN

Angebot:

- Vernetzung von Migrantenorganisationen im kommunalen Raum
- Qualifizierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren
- Beteiligung von Migrantenorganisationen an kommunalen und landesweiten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Planungsprozessen

Methode:

- Entwicklung tragfähiger, nachhaltiger Arbeitsstrukturen durch die Vernetzung von Migrantenorganisationen
- Entwicklung praktischer Ansätze zur Vermittlung und zur Kooperation zwischen Migrantenorganisationen und Trägern der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
- Inhaltliche Unterstützung der Selbsthilfestrukturen von Migrantenorganisationen

Erfolge:

- Netzwerkgründung mit Unterstützung der Landeshauptstadt Mainz

und nachhaltige Etablierung in kommunalen Strukturen

- Netzwerk ist bei lokalen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Akteuren als Ansprech- und Kooperationspartner nachgefragt

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	•
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	✓
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Die Arbeitsgemeinschaft der Beiräte für Migration und Integration Rheinland-Pfalz (AGARP) sowie der Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat übernehmen im Kompetenzzentrum InBeZ die Aufgaben:

- Systematisierung der Multiplikatorenarbeit im Handlungsfeld
- Transfer der Modelle in die Regionen
- regionale und bundesweite Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit insbesondere in Richtung der Migrantenverbände und -organisationen
- Schulungen, Tagungen und Vernetzung

LITERATUR / PRODUKTE

Gründungsdocumentation Netzwerk
(auf Anfrage)

Kontakt:

Sabina Steller und Nurhayat Canpolat
AGARP, Frauenlobstr. 15–19, 55128 Mainz
Kompetenzzentrum InBeZ
Tel.: 06131 / 6230045
E-Mail: sabina.steller@agarp.de, nurhayat.canpolat@agarp.de
www.inbez.de



AGARP, MAINZ

HANDBUCH „AKTIVE VEREINE“

Angebot:

Das Handbuch „Aktive Vereine“ richtet sich an Vertreterinnen und Vertreter von Migrantenorganisationen. Darin sind verschiedene Inhalte zur Professionalisierung der Vereinsarbeit und der Stärkung des ehrenamtlichen Engagements aufbereitet.

Methode:

- Durchführung einer Qualifizierungsreihe für Vertreterinnen und Vertreter von Migrantenorganisationen
- Evaluierung und Dokumentation der Qualifizierung als Handbuch „Aktive Vereine“
- Verbreitung der Ergebnisse, Empowerment von Migrantenorganisationen

Erfolge:

- 600 Broschüren und ca. 300 CD-ROM bundesweit verteilt
- Bundesweite Anfragen zu Kooperation und Transfer

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	●
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	✓

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Im Handbuch „Aktive Vereine“ sind zentrale Inhalte der Qualifizierungsreihe „Beraterinnen und Berater für Integration und Beschäftigung“ lesefreundlich dargestellt. Die Themen Kommunikation, interkulturelle Kompetenz, Wissensmanagement, Netzwerkarbeit, Beratung und Rolle der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren werden durch Anhänge, Übungsblätter und weiterführende Informationen ergänzt. Die Kapitel gliedern sich jeweils in eine fachliche Einführung, eine Beschreibung der Praxis in den Vereinen sowie Anregungen, Tipps und Übungen.

LITERATUR / PRODUKTE

- Broschüre „Aktive Vereine“ (www.agarp.de)
- Qualifizierung „Projekt-Management“ (auf Anfrage)

Kontakt:

Hans-Peter Wilka
AGARP, Frauenlobstr. 15–19, 55118 Mainz
Kompetenzzentrum InBeZ
Tel.: 06131 / 2876711
E-Mail: hans-peter.wilka@agarp.de
www.agarp.de



NOBI-KOORDINATION, HAMBURG

JOB-KONTAKT. DIE MESSE FÜR VIELFALT AUF DEM ARBEITSMARKT

Angebot:

- Jobmesse für Arbeitgeber, um neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund zu gewinnen
- Jobmesse für arbeitssuchende Menschen mit Migrationshintergrund
- Informationen von Trägern der Migrationsarbeit zu Themen wie z.B. Weiterbildung, Bewerbung, Anerkennung von Abschlüssen oder Existenzgründung

Methode:

- Organisation einer Messe mit Ständen in einem zentral gelegenen und bekannten Gebäude wie z.B. Handels- oder Handwerkskammer
- Job-Kontakt wird großflächig im Hamburger Stadtgebiet sowie über die öffentlichen Verkehrsmittel beworben. Eine begleitende Berichtserstattung in der deutschsprachigen und ausländischen Presse stellt größtmögliche Aufmerksamkeit sicher
- Einbindung von Kammern, Arbeits-

verwaltung, Hamburger Senat, Migrantenorganisationen und Hamburger Trägern der Migrationsarbeit zur Sicherstellung des Zugangs zu den Zielgruppen

Erfolge:

Job-Kontakt hat sich etabliert und findet 2010 schon zum dritten Mal statt. Bis zu 3.000 Besucherinnen und Besucher haben die Gelegenheit mit bis zu 40 ausstellenden Unternehmen direkt ins Gespräch zu kommen.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	●
II Berufliche Orientierung und Planung	✓
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBECHREIBUNG

Die Jobmesse Job-Kontakt wird in Hamburg seit 2008 jährlich durchgeführt. 2010 war die Handwerkskammer Hamburg (HWK) mit dem ELB-CAMPUS erstmalig Veranstaltungsort der Messe. Sie wird in Kooperation mit der Handelskammer HH, dem Diakonischen Werk HH, IBA GmbH, passage gGmbH, der Freien und Hansestadt Hamburg, der Agentur für Arbeit Hamburg, team-arbeit Hamburg, Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II und Einnahmen durch die Messestände finanziert.

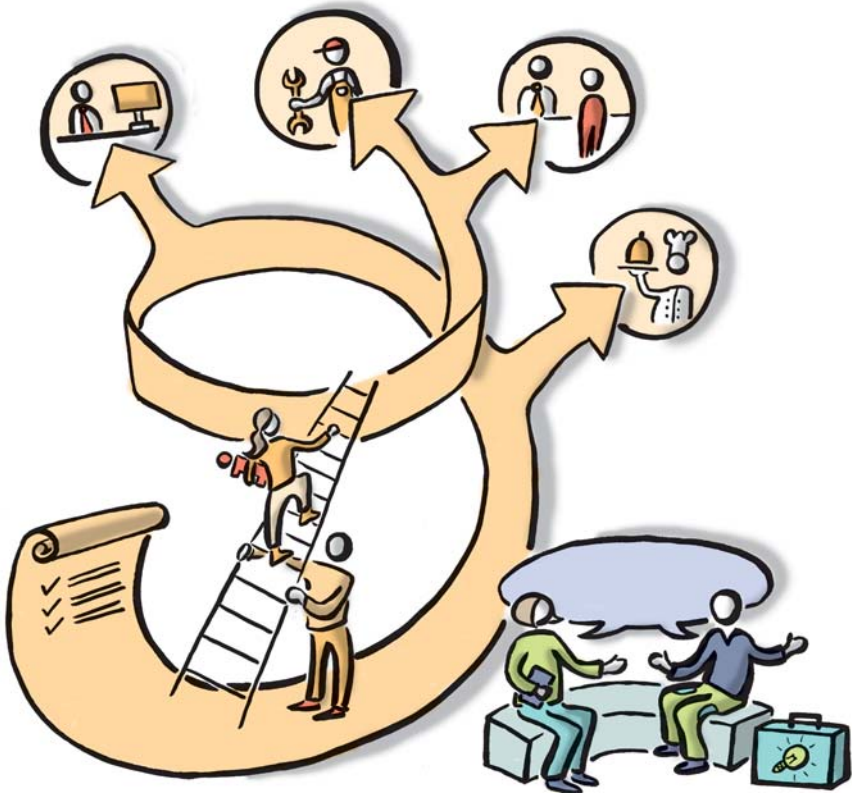
LITERATUR / PRODUKTE

Darstellung in der IQ-Impulsmappe 8 „Zugänge schaffen“ (www.intqua.de)

Kontakt:

Gesine Keßler-Mohr
Handwerkskammer Hamburg, Holstenwall 12, 20355 Hamburg
Kompetenzzentrum NOBI
Tel.: 040 / 35905-456
E-Mail: gkessler@hwk-hamburg.de
www.nobi-nord.de





PROZESSKETTE

II. Berufliche Orientierung und Planung



INNOVISION CONCEPTS, AUGSBURG

ANQUA – ANFORDERUNGSORIENTIERTE KOMPETENZFESTSTELLUNG IM HANDWERK

Angebot:

- Exemplarische Entwicklung von anforderungsorientierten Kompetenzfeststellungsverfahren in zwei Handwerksberufen
- Ressourcenorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren in der Beratung von Personen mit Migrationshintergrund zur Unterstützung der Entwicklung von individuellen beruflichen Perspektiven
- Informations- und Beratungsangebot über Voraussetzungen und Einstieg in die Erwerbstätigkeit oder berufliche und sprachliche Qualifizierung

Methode:

- Einsatz von ressourcen- und anforderungsorientierten Kompetenzfeststellungsverfahren
- Selbsteinschätzung und Fremdbewertung der individuellen Kompetenzen
- Arbeitsmarktrelevante und anschlussfähige Ergebnisdokumentation
- Individuelle Laufbahnberatung

Erfolge:

- Erfolgreiche Vermittlung von Beratungskundinnen und Beratungskunden in Qualifizierungen und den ersten Arbeitsmarkt
- Vorstellung und Diskussion des Konzeptes

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	
II Berufliche Orientierung und Planung	●
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTDESCHEIBUNG

Das Projekt entwickelt ein standardisiertes Verfahren zur Überprüfung beruflicher Kompetenzen in Handwerksberufen. In der berufspraktischen Kompetenzfeststellung geht es um den Abgleich eines Soll-Profiles zu einem Berufsbild mit dem Ist-Profil. Das Soll-Profil ergibt sich in Anlehnung an die Ausbildungsverordnung und den Ausbildungsrahmenplan bzw. aus einem unternehmensspezifischen Anforderungsprofil für einen Arbeitsplatz. Ziel der in AnQua entwickelten berufspraktischen Kompetenzfeststellung ist die realistische

Darstellung des Ist-Profiles eines Bewerbers für ein Anerkennungsverfahren und / oder eine weiterführende Bildungsplanung.

Kontakt:

Andrea Agbo-Uebelherr (Projektleitung)
InnoVision Concepts, Werderstr. 2, 86159 Augsburg
Kompetenzzentrum MigraNet
Tel.: 0821 / 328737-7
E-Mail: andrea.agbo-uebelherr@innovision-concepts.de
www.innovision-concepts.de



TÜR AN TÜR, AUGSBURG

BEDARFSANALYSE EXISTENZGRÜNDUNG

Angebot:

Bedarfsanalyse bei Existenzgründern und Existenzgründerinnen und Bestandsebstständigen mit Migrationshintergrund

Methode:

Bedarfsanalyse bei ExistenzgründerInnen und Bestandsebstständigen mit Migrationshintergrund

Erfolge:

- Stadt Augsburg / Wirtschaftreferat beteiligt sich an der Befragung durch Entwicklung eines eigenen Fragekomplexes
- Gespräche bilden Ausgangspunkt für weitere Kooperationen

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	●
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	✓

PROJEKTBSCHREIBUNG

Der Fragebogen orientiert sich an dem 4+1 Phasen Modell, das im Facharbeitskreis Existenzgründung entwickelt wurde.

Durch die Befragung soll deutlich werden, welche Themen für Gründer und Gründerinnen relevant sind. Die Ergebnisse der Fragebögen dienen als Basis für gezielte Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote.

LITERATUR / PRODUKTE

Fragebogen (auf Anfrage)

Kontakt:

Christiane Lemberg
Tür an Tür, Werderstr. 2, 86159 Augsburg
Kompetenzzentrum MigraNet
Tel.: 0821 / 90799-17
christiane.lemberg@tuerantuer.de
www.migranet.org



TÜR AN TÜR, AUGSBURG

MEHRSPRACHIGE GRÜNDUNGSFIBEL

Angebot:

- Verschafft Gründungswilligen einen ersten, leicht verständlichen Überblick über alle Fragen, die im Gründungsgeschehen von Bedeutung sind
- Bietet eine Übersicht über mögliche Ansprechpartner
- Ist viersprachig: Deutsch, Russisch, Türkisch und Arabisch. Ist somit auch für Beratungsstellen zum Weitergeben sehr interessant

- Sehr große Nachfrage, geht in die 3. Auflage

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	•
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	✓

Methode:

- Aufbereitung des Gründungsprozesses aus der Perspektive von Gründerinnen und Gründern: z.B. Businessplan für die Startphase, Finanzplan etc.

Erfolge:

- Einsatz bei ARGen und Agentur für Arbeit Augsburg
- Einsatz bei der Zielgruppe der gründungsbereiten Migrantinnen und Migranten

PROJEKTBEschreibung

Die Gründungsfibel entstand in der EQUAL-Phase von MigraNet als Produkt der Teilprojekte AMGE (Mesopotamien Verein e.V.) und Chance M (Handwerkskammer für Schwaben) aus der Notwendigkeit heraus, den gründungsbereiten Migrantinnen und Migranten eine leicht verständliche Zusammenfassung wichtiger Schritte im Gründungsgeschehen an die Hand zu geben.

LITERATUR / PRODUKTE

Broschüre „Gründungsfibel in vier Sprachen“ (migranet.de, Materialien)

Kontakt:

Christiane Lembert
Tür an Tür, Werderstr. 2, 86159 Augsburg
Kompetenzzentrum MigraNet
Tel.: 0821 / 90799-17
christiane.lembert@tuerantuer.de
www.migranet.org



GFBM, BERLIN

KOMPETENZFESTSTELLUNG MIT KOMPASS-PLUS

Angebot:

Das Angebot der Kompetenzfeststellung wird im Netzwerk des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS als Instrument zur Optimierung von Beratungsprozessen angewendet. Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung bilden die Grundlage für den weiteren Beratungsprozess. Die Teilnahme von Ratsuchenden erfolgt nach einer individuellen Abstimmung zwischen den Beratern und den Ratsuchenden. Sie ist freiwilliger Bestandteil eines Beratungsprozesses.

Methode:

- „KomPass-Plus“ ist ein speziell auf Menschen mit Migrationshintergrund abgestimmtes Verfahren, was als „Baukastensystem“ funktioniert. Je nach Anforderung beträgt die Teilnahme zwischen einer und zwei Wochen.
- Die Ergebnisse werden für die weitere Berufswegeplanung in einer Empfehlung dokumentiert. Außerdem erarbeiten die Teilneh-

merinnen und Teilnehmer in der mehrsprachig angelegten Dokumentationsmappe „KomPass“ ihr eigenes berufliches Erfahrungs- und Qualifikationsprofil

- Die individuelle Auswertung der Ergebnisse erfolgt durch die Beratungsfachkraft zusammen mit den Ratsuchenden.

Erfolge:

Monatlich nehmen 16 Personen am Kompetenzfeststellungsverfahren teil.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I	Zugang, Ansprache, Information	
II	Berufliche Orientierung und Planung	●
III	Umsetzung und Qualifizierung	
IV	Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V	Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBECHREIBUNG

Im Mittelpunkt der Arbeit des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS steht die zielgruppenspezifische berufliche Einzelberatung. Aufgabe der Beratung ist es, zusammen mit den ratsuchenden Menschen einen individuellen Leitfaden zu erarbeiten, der die Berufswegeplanung unterstützen kann.

LITERATUR / PRODUKTE

Broschüre: „Kompetenzfeststellung mit KomPass / KomPass-Plus“
(www.kumulus-plus.de)

Kontakt:

Joachim Dellbrück und Günther Kühling
GFBM e.V., Lützowstr. 106, 10785 Berlin
Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS
Tel.: 030 / 617764-67
dellbrueck@gfbm.de
www.kumulus-plus.de



LIFE, BERLIN

BERATUNG UND QUALIFIZIERUNG VON INGENIEURINNEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Angebot:

Das Angebot richtet sich an erwerbslose Ingenieurinnen mit Migrationshintergrund und unterstützt sie beim Berufseinstieg im Bereich der Erneuerbaren Energien durch:

- Beratung bei der beruflichen Orientierung und der Praktikums- und Arbeitsplatzsuche
- Feststellung von Fach- und Schlüsselkompetenzen
- Qualifizierung und Branchenorientierung in Erneuerbaren Energien (Solar- und Windenergie, Biomasse, Energieeffizienz)
- Unterstützung bei der Erarbeitung einer Bewerbungsstrategie

Methode:

- Migrationspezifische Berufsberatung in Präsenz und online
- Kompetenzfeststellung über leitfadengestützte Interviews und Assessmentcenter
- Qualifizierung / Branchenorientierung in Erneuerbaren Energien über Fachvorträge, Gruppenarbeit,

Experteninterviews, Betriebsbesichtigungen

- Integration von Sprachförderung in den Fachunterricht

Erfolge:

- 30 erwerbslose Ingenieurinnen haben die achtmonatige Maßnahme bisher erfolgreich abgeschlossen. 70% der Frauen haben nach Abschluss der Maßnahme eine Arbeit gefunden, die ihren Qualifikationen entspricht. 50% in der Branche der Erneuerbaren Energien.
- Darüber hinaus lernen die Teilnehmerinnen den Wert der eigenen Kompetenzen einzuschätzen und ihre Kompetenzen in deutscher Sprache auszudrücken.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	●
III Umsetzung und Qualifizierung	✓
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTDESCHEIBUNG

Acht Monate lang werden jeweils 15 erwerbslose Ingenieurinnen mit Migrationshintergrund beim Berufseinstieg in die Erneuerbaren Energien unterstützt. Durch Kompetenzfeststellung, Qualifizierung und Branchenorientierung lernen die Teilneh-

merinnen die Anforderungen der Erneuerbaren Energie-Branche kennen und sich darin beruflich zu verorten. Sie setzen sich mit der deutschen Arbeitswelt auseinander und erproben ihre Kompetenzen in Betriebspraktika. Nicht selten gelingt dabei der Schritt in den ersten Arbeitsmarkt.

LITERATUR / PRODUKTE

- Broschüre „Mit Energie in die berufliche Zukunft“ (www.life-online.de)
- Broschüre „Abenteuer Assessment-center“ (www.life-online.de)
- Broschüre „Heldinnen wie wir“ (www.life-online.de)

Kontakt:

Andrea Simon
 LIFE e.V., Dircksenstraße 47, 10178 Berlin
 Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS
 Tel.: 030 / 308798-17
 E-Mail: simon@life-online.de
www.life-online.de



WHKT, DÜSSELDORF

KOMPETENZFESTSTELLUNGSVERFAHREN IM FRISEUR- UND GEBÄUDEREINIGERHANDWERK

Angebot:

- Kompetenzfeststellung für Flüchtlinge in der Region Köln im Friseur- und im Gebäudereinigerhandwerk
- Transfer von Erfahrungen aus den Regionen Münster und Augsburg, die zuvor bereits entsprechende Kompetenzfeststellungen realisiert haben

Methode:

- Ausarbeitung einer Konzeption und einer Ablaufplanung für die Durchführung der Kompetenzfeststellungen
- An verschiedenen Stationen zeigen Fachkräfte mit Flüchtlingshintergrund, was und wie sie ihr Handwerk beherrschen
- Teilnehmerakquise in den Flüchtlingsnetzwerken
- Kooperation mit der ARGE und weiteren Beratungsstellen
- PR und ÖA

Erfolge:

- Realisierung der Kompetenzfest-

stellungen mit hoher Zufriedenheit auf Seiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Dozentinnen und Dozenten und der beteiligten Bildungseinrichtung sowie der Handwerkskammer

- Anschlussqualifizierungen
- Individuelle Qualifizierungsberatung und Vermittlung

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	
II Berufliche Orientierung und Planung	●
III Umsetzung und Qualifizierung	✓
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBEschreibung

Auf Initiative des WHKT und auf Basis von Erfahrungen aus der EQUAL II-Projektphase konnten die HWK zu Köln, das dazugehörige Bildungszentrum und ein vor Ort existierendes Flüchtlingsnetzwerk (XENOS) so zusammengebracht werden, dass Fachkräfte mit Flüchtlingshintergrund in Kompetenzfeststellungen zeigen konnten, über welche Fähigkeiten sie verfügen. Individuelle Beratungen und Vermittlungen waren dadurch möglich. Hemmnisse seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Richtung Weiterbildung konnten abgebaut werden.

LITERATUR / PRODUKTE

- Folder / Flyer zum Projekt (auf Anfrage)
- Erfahrungsbericht (auf Anfrage)

Kontakt:

Peter Dohmen

Westdeutscher Handwerkskammertag, Sternwartstraße 27–29, 40223 Düsseldorf

Kompetenzzentrum ProQualifizierung

Tel: 0211 / 3007-707

E-Mail: peter.dohmen@handwerk-nrw.de

www.handwerk-nrw.de



WHKT, DÜSSELDORF

LEITFADEN ZUR ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER BERUFSABSCHLÜSSE

Angebot:

- Publikation eines Leitfadens für die Beratungsstellen, die für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse im Handwerk zuständig sind
- Transfer von Erfahrungen, die durch die Anwendung des Leitfadens gewonnen wurden
- Beratung und Weiterleitung von zahlreichen Einzelanfragen an die jeweils zuständigen Stellen
- Impulse für die Diskussion auf Bundesebene
- bundesweiter Transfer der Erfahrungen und Beteiligung an Diskussionen in Expertengremien
- Sensibilisierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus dem Haupt- und Ehrenamt für die Thematik

Methode:

- Konzeption und Entwicklung eines Leitfadens zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen
- Transfer der Erfahrungen sowie Entwicklung und Abstimmung einer Grundsatzposition mit den Handwerkskammern

Erfolge:

- Verzahnung der Themen Anerkennung, Kompetenzfeststellung, Beratung, Qualifizierung und Vermitt-

lung als ganzheitlicher Prozess

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	
II Berufliche Orientierung und Planung	•
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Das Thema „Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse“ ist facettenreich und komplex.

Unterschiedliche gesetzliche Vorschriften wirken zusammen und je nach Antrag sind verschiedene Stellen zuständig und beraten. Hinzu kommt, dass eine objektive Einschätzung von Berufsabschlüssen aus Drittstaaten kaum in ausreichender Weise möglich ist. Zusätzlich erschwert wird das Aufgabenfeld dadurch, dass es in der Praxis immer auch um informell erworbene Kompetenzen geht. Damit ist das Thema Anerkennung eng mit den Bereichen Kompetenzfeststellung, Weiterbildungsberatung,

Qualifizierung und der anschließenden Vermittlung verzahnt und initiiert eine Prozesskette.

LITERATUR / PRODUKTE

Publikation: „Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise – Leitfaden für Beratungs- und Anerkennungsstellen“ (www.handwerk-nrw.de, Menü „Service“, Unterpunkt „Migration“)

Kontakt:

Rolf Göbels

Westdeutscher Handwerkskammertag, Sternwartstraße 27–29, 40223 Düsseldorf

Kompetenzzentrum ProQualifizierung

Tel: 0211 / 3007-760

E-Mail: rolf.goebels@handwerk-nrw.de

www.handwerk-nrw.de



KUBI, FRANKFURT AM MAIN

QUALIFIZIERUNG VON MO-MITGLIEDERN ZU BEWERBUNGSLOTSEN

Angebot:

- Qualifizierung von Mitgliedern von Migrantenorganisationen (MO) zu „Bewerungslotsen“, damit sie anschließend als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren agieren können.
- Diese Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sollen zukünftig Mitglieder ihrer MO bei Fragen zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten im Rhein-Main-Gebiet unterstützen und zu Angeboten „lotsen“.
- Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bilden eine Scharnierstelle zwischen dem IQ Transferprojekt KUBI und den Mitgliedern ihrer MO.

Methode:

- Die zukünftigen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren erhalten an vier Abenden umfassende Schulungen zum Thema Bewerbung.
- Die Zusammenstellung einer Bewerbungsmappe ist Schwerpunkt der Workshops.

- Die Schulungsteilnehmerinnen und Schulungsteilnehmer erhalten Informationen und Material zu den Weiterbildungseinrichtungen in Frankfurt und Umgebung.

Erfolge:

Erste Transfer-Workshops haben stattgefunden, ausgebildete Lotsen referierten in ihrer Community Bewerbungstipps. Weitere Schulungen sind geplant.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	●
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTDESCHEIBUNG

Ziel der Multiplikatorenschulungen ist es, aktive Vereinsmitglieder in MO zu Bewerbungslotsen zu qualifizieren. Sie sollen in ihren Vereinen rund um das Thema Bewerbung ansprechbar sein. Zudem sollen sie als Lotse die MO-Mitglieder bei Fragen zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Frankfurt und Umgebung unterstützen.

LITERATUR / PRODUKTE

Handlungsansatz „Multiplikatorenschulungen für Mitglieder von Migrantenvereinen“
(www.integra-net.org)

Kontakt:

Bülent Ersoy

KUBI – Verein für Kultur und Bildung e.V., Burgstr. 106, 60389 Frankfurt am Main

Kompetenzzentrum Integra.net

Tel.: 069 / 150411-27

E-Mail: ersoy@kubi.info

www.integra-net.org/Transferprojekt-Hessen



KOMPASS, FRANKFURT AM MAIN

QUALIFIZIERUNG ZUM „GRÜNDERSCOUT“

Angebot:

- Qualifizierung von Mitgliedern aus Migrantenorganisationen (MO) zu Gründerscouts: Sie werden durch die Schulung in die Lage versetzt, als Scouts andere Vereinsmitglieder in die Selbstständigkeit zu führen.
- Befähigung der Gründerscouts zur Identifikation von Gründungspotenzialen bei Vereinsmitgliedern.
- Förderung der beruflichen Integration durch die Unterstützung von MO-Mitgliedern auf ihrem Weg zur beruflichen Selbstständigkeit.

Methode:

- Schulungen an vier Abenden zu den Anforderungen an eine Gründungsperson und den dazu erforderlichen Kompetenzen
- Vermittlung des Know-how zur Durchführung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens bei Gründungsinteressierten
- Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch nach der Schulungsphase, wenn sie in ihrer

MO als Scout aktiv werden

Erfolge:

- Kontinuierliche Vertiefung der Gründerscoutkompetenzen in Folgetreffen
- Berufliche Integration der Vereinsmitglieder durch erfolgreiche Unternehmensgründungen
- Ausrichtung von Transferworkshops

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	•
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Mitglieder aus Migrantenorganisationen werden als Gründerscouts qualifiziert. An vier Abenden lernen diese Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, welche Anforderungen mit einer Existenzgründung einhergehen. Ziel ist es, die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren derart zu stärken, dass diese bei Mitgliedern ihres Vereins Potenziale für eine erfolgreiche Selbstständigkeit erkennen und Gründungsinteressierte auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit unterstützen können.

LITERATUR / PRODUKTE

- Handlungsansatz „Multiplikatoren-schulungen für Mitglieder von Migrantenvereinen“
(www.integra-net.org)
- „Kompetenzfeststellungsverfahren für Gründungsinteressierte“ (auf Anfrage)

Kontakt:

Jasmin Karimnia
Kompass – Zentrum für Existenzgründungen gGmbH,
Hanauer Landstraße 521, 60386 Frankfurt am Main
Kompetenzzentrum Integra.net
Tel.: 069 / 21978-0
E-Mail: jasmin.karimnia@kompassfrankfurt.de
www.integra-net.org/Transferprojekt-Hessen



ACCESS, KIEL

LEITFADEN ZUR ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER ABSCHLÜSSE

Angebot:

Der Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse für Schleswig-Holstein wurde 2006 erstellt und seitdem ständig aktualisiert. Neben Deutsch ist der Leitfaden auch in den Sprachen Englisch, Russisch und Türkisch erhältlich.

Er bündelt Informationen zu Anerkennungsverfahren und zuständigen Stellen und unterstützt damit die Beraterinnen, Berater, Migrantinnen und Migranten in Schleswig-Holstein bei der Anerkennung von im Ausland erworbener Abschlüsse und Qualifikationen.

Methode:

- Gedruckte Broschüre in Deutsch, Türkisch, Russisch und Englisch
- Zusätzlich Download im Internet unter: www.access-frsh.de und www.nobi-nord.de
- Ständige Aktualisierung auf www.access-frsh.de

Erfolge:

Der Leitfaden wird landesweit seit seinem Erscheinen 2006 als Arbeitshilfe anerkannt und genutzt.

- 2010 liegt er in der dritten Auflage vor
- Er wird im Rahmen von Gremien, Veranstaltungen etc. bekannt gemacht

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	
II Berufliche Orientierung und Planung	●
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBECHREIBUNG

access – Agentur zur Förderung der Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge, Migrantinnen und Migranten in Schleswig-Holstein ist unter der Trägerschaft des Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein e.V.

Der „Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Schleswig-Holstein“ ist eine Bündelung von Informationen zu Anerkennungsverfahren in verschiedenen Berufsbereichen sowie Anerkennungsstellen und zuständigen Behörden in Schleswig-Holstein.

Ziel ist die Unterstützung der Arbeit von Beraterinnen und Beratern und

die Erleichterung des Zugangs zu Anerkennungsverfahren für Migrantinnen und Migranten.

LITERATUR / PRODUKTE

„Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse in Schleswig-Holstein“ (www.access-frsh.de)

Kontakt:

Farzaneh Vagdy-Voß

Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Projekt *access*, Oldenburger Str. 25, 24143 Kiel

Kompetenzzentrum NOBI

Tel.: 0431-20509524

E-Mail: access@frsh.de

www.access-frsh.de



FBM, NÜRNBERG

KOMPETENZBASIERTE WEITERBILDUNGSBERATUNG

Angebot:

- Berufliche Orientierung
- Eruierung verschiedener Möglichkeiten zum weiteren beruflichen Werdegang
- Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- Kompetenzfeststellung (subjekt- und nach Möglichkeit anforderungsorientiert),
- Passgenaue Zuweisung in Weiterbildungsmaßnahmen
- Beratung zur Externenprüfung
- Beratung zum Arbeitsmarkt

Methode:

- Zielgruppenspezifische Beratung
- Kompetenzfeststellung (Kompetenzenpanorama, selbst entwickelte Fragebögen, Interview)
- Hilfen zur Erlangung von Selbstkompetenz der Teilnehmenden (Bewerbungstraining, Lernmethodik, Überblick über relevante Institutionen, Suche nach Weiterbildungsangeboten etc.)

Erfolge:

- Schließung einer Lücke in der Beratungslandschaft der Metropolregion Nürnberg
- Passgenaue Vermittlung von Teilnehmenden in Bildungs- und Weiterbildungsangebote
- Absolvierung von Berufsabschlüssen durch die Externenprüfung

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	●
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Das Projekt „Kompetenzbasierte Weiterbildungsberatung“ wird von der FBM mbH, einer Tochtergesellschaft der Handwerkskammer für Mittelfranken in Nürnberg, durchgeführt. Zielgruppe sind Menschen mit Migrationshintergrund, die über einschlägige berufliche Erfahrungen aus dem In- oder Ausland verfügen. In einem langjährig durch das Projekt aufgebauten Netzwerk der relevanten Akteure wird durch zielgerichtete Beratung und Vermittlung der Teilnehmenden dem Fachkräftemangel vorgebeugt.

LITERATUR / PRODUKTE

- Konzept „Modulare Nachqualifizierung und berufsbegleitende Qualifizierung für Menschen mit Migrationshintergrund“ (auf Anfrage)
- Curricula, Qualifizierungspläne etc. (auf Anfrage)

Kontakt:

Florian Schromm

FBM mbH – Gesellschaft zur Förderung der Berufsbildung im Handwerk

Mittelfranken m.b.H., Sulzbacher Str. 11–15, 90489 Nürnberg

Kompetenzzentrum MigraNet

Tel.: 0911/8103303

E-Mail: f.schromm.fbm@hwk-mittelfranken.de

www.hwk-fbm.de



GENRES, NEUBRANDENBURG

JOBFIT

Angebot:

Jobfit richtet sich an arbeitslose Erwachsene mit Migrationshintergrund, die einen Arbeitsmarktzugang suchen. Das modular aufgebaute Angebot umfasst zum Beispiel die Bestandsaufnahme formaler, non-formaler und informeller Kompetenzen sowie die berufliche Orientierung und Bildungsberatung.

Methode:

- Das Angebot umfasst die fünf Module: individuelles Erstgespräch, Deutsch für die Arbeitswelt, Kompetenzfeststellung, betriebliches Praktikum sowie eine gemeinsame Auswertung erreichter Ergebnisse und die Planung der weiteren beruflichen Entwicklung.
- Sowohl eine vor- als auch eine nachgeschaltete Beratung wird angeboten. Die Ergebnisse von JobFit bilden hierbei die Grundlage für die weitere berufliche Beratung und Unterstützung der Arbeitssuchenden.

Erfolge:

- 20% der Langzeitarbeitslosen konnten in Arbeit vermittelt werden
- Einleitung des Interkulturellen Öffnungsprozesses bei regionalen Unternehmen

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	
II Berufliche Orientierung und Planung	●
III Umsetzung und Qualifizierung	✓
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBESCHREIBUNG

Der Integrationsfachdienst Migration Mecklenburgische Seenplatte / Vorpommern steht für die Förderung einer frühzeitigen, systematischen sprachlichen und beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten, deren Arbeitsmarktintegration sowie für die Verbesserung der strukturellen Voraussetzungen für die Integration.

Die Transferstelle steht Akteuren des Arbeitsmarktes und der Integrations- und Bildungsarbeit zur Verfügung, um zu einer Optimierung beruflicher Integration beizutragen. Als Kontakt- und Informationsstelle, aber auch mit seinen Fortbildungen zur interkultu-

rellen Öffnung, leistet sie Beiträge zur Chancengleichheit bei der Arbeitsmarktintegration.

Aus den Erfahrungen mit Jobfit heraus ist das Nachfolgemodell Step In! entwickelt worden. In Step In! findet sich eine stärkere inhaltliche Ausdifferenzierung der Bildungsinhalte, um die Heterogenität der Teilnehmergruppen in ländlichen Räumen besser berücksichtigen zu können.

LITERATUR/PRODUKTE

Maßnahmekonzept und Musterstundenplan (auf Anfrage)

Kontakt:

Andrea Wegner,
genres e.V. – Gesellschaft für nachhaltige Regionalentwicklung und Strukturfor-
schung, Helmut-Just-Straße 4, 17036 Neubrandenburg
Kompetenzzentrum NOBI
Tel.: 0395 / 57072-15
E-Mail: wegner@genres-online.de
www.genres-online.de



EXIS EUROPA E.V., ZWICKAU

INFORMATIONEN- UND BERATUNGSSTELLE FÜR ANERKENNUNG SACHSEN

Angebot:

- Studie zur Bedarfsanalyse im Bereich „Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Sachsen“
- Konzeptentwicklung für eine „Informations- und Beratungsstelle für Anerkennung Sachsen“ (IBAS)
- Leitfaden zu Anerkennungsverfahren in Sachsen

Methode:

Um möglichst umfassende und aussagekräftige Studienergebnisse zu erhalten und daraus eine IBAS-Struktur ableiten zu können, wurden Befragungen (schriftlich, persönlich und telefonisch) mit Anerkennungsstellen, Migrant*innenorganisationen, Beratungsstellen, Integrationsbeauftragten, Bildungseinrichtungen, Arbeitsverwaltungen und Menschen mit Migrationshintergrund durchgeführt.

Zusätzlich wurden Workshops in verschiedenen sächsischen Regionen durchgeführt und ausgewertet.

Erfolge:

- Zusammenbringen von unterschiedlichen Akteuren, die über Erfahrungen im Bereich „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ verfügen
- Beispielhafte Beratung und Information von Interessenten zu Fragen des Zuganges, zu Verfahrensfragen und Ansprechpartnern

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	•
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBE SCHREIBUNG

EXIS hat im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz, des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, eine Studie in Sachsen zum Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen durchgeführt. Im Zentrum steht dabei die Dokumentation der verschiedenen Blickwinkel auf das Thema und die Aufarbeitung der Praxis in Sachsen. Positive Verfahrensweisen sollen herausgestellt sowie Verbesserungspotenziale aufgezeigt und Netzwerke ausgebaut werden.

LITERATUR/PRODUKTE

- Studie: „Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Sachsen“ (auf Anfrage)
- „Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen in Sachsen – eine Orientierungshilfe für Akteure und Ratsuchende“

Kontakt:

Sandra Scheibe und Kay Tröger
EXIS Europa e.V., Am Schwanenteich 4, 08056 Zwickau
Kompetenzzentrum InbeZ
Tel.: 0375 / 39093-65
E-Mail: post@exis.de
www.inbez.de





PROZESSKETTE

III. Umsetzung und Qualifizierung



ATIAD, DÜSSELDORF

TRAINING: INTERKULTURELLE KOMPETENZ FÜR UNTERNEHMERINNEN UND UNTERNEHMER MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Angebot:

- Training zur Vermittlung interkultureller Kompetenz und interkultureller Unternehmensführung für Führungskräfte in migrantischen Unternehmen; inhaltliche Schwerpunkte sind u.a. Personalführung und -auswahl
- Austausch in einem Netzwerk von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund zum Thema interkulturelle Öffnung

Methode:

- Zweisprachige Einladung (Deutsch/Türkisch)
- Interaktives Training mit Gruppenarbeiten, Simulationen, Erfahrungsberichten, Rollenspielen und Diskussionen

Erfolge:

- Es wurden zahlreiche Trainings mit Erfolg durchgeführt. Die aktive Teilnahme zeigt ein großes Interesse und unterstreicht den Informa-

tionsbedarf zur Thematik

- Teilnehmende Führungskräfte sind interessiert an weiteren Trainings zu Themen wie interkulturelle Mitarbeiterführung und Personalfragen

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	•
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	✓

PROJEKTBESCHREIBUNG

Kulturell vielfältige Gesellschafts- und Arbeitskulturen betonen zunehmend die maßgebliche Relevanz interkultureller Unternehmensführung: Sie ist wichtig für den sozialpolitischen und wirtschaftlichen Erfolg sowie die langfristige Marktpositionierung von Unternehmen und Betrieben. Mit mehr als 600.000 Firmen in Deutschland und etwa 2,3 Mio. Arbeitskräften besteht auch bei migran-tischen Unternehmen und Betrieben ein Bedarf an Sensibilisierung für interkulturelle Öffnungsansätze. Deshalb wurden für Führungskräfte dieser Unternehmen in Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk Trainings konzipiert und durchgeführt.

LITERATUR / PRODUKTE

Flyer „Training Interkulturelle Kompetenz für Unternehmerinnen und Unternehmer“ (auf Anfrage)

Kontakt:

Ömer Sağlam
ATIAD e.V., Wiesenstr. 21, 40549 Düsseldorf
Kompetenzzentrum ProQualifizierung
Tel.: 0211 / 502121
E-Mail: oemer.saglam@atiad.org
www.atiad.org



FACHARBEITSKREIS QUALIFIZIERUNG, FRANKFURT

QUALIFIZIERUNG IM SOZIALEN NAHRAUM (QUIS)

Angebot:

- Erreichen von Zielgruppen mit Mobilitätseinschränkungen, die von Regemaßnahmen nach SGB III und II nicht erreicht werden
- Zugänge, Empowerment und Einstieg in berufliche Qualifizierung für diese Zielgruppe schaffen
- Arbeitsansätze von Arbeitsmarkt, Bildung, Sozialer Arbeit und Stadt-(teil)entwicklung verknüpfen
- Zugang, Orientierung, Information, Beratung, Planung, Qualifizierung und erste Zugänge zu Betrieben finden an „Orten des Vertrauens“ statt
- Soziale Arbeit (Gemeinwesenarbeit) und Arbeitsmarktakteure bewegen sich aufeinander zu

Methode:

Sozialer Nahraum als Arbeitsansatz:

- Bildung an „Orten des Vertrauens“
- Niederschwellige Zugänge schaffen, um ohne Verpflichtung tätig zu werden und sich daraus beruflich zu orientieren
- Berufliche Qualifizierung in direkter, alltäglicher Praxis integriert anbieten (tätig sein und lernen)

Erfolge:

- Personen mit unterschiedlichen Mobilitätseinschränkungen können mit diesem Angebot erreicht werden

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I	Zugang, Ansprache, Information	✓
II	Berufliche Orientierung und Planung	✓
III	Umsetzung und Qualifizierung	●
IV	Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V	Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Der Ansatz wurde im Rahmen des IQ-Netzwerks in München (2005–2007) und Mannheim (seit 2008) erprobt. Beide Standorte arbeiten gemeinsam mit einem Saarbrücker Partner im Rahmen des Facharbeitskreises Qualifizierung zusammen und entwickeln ihre Ansätze kontinuierlich weiter. Es konnte folgendes nachgewiesen werden: Durch Beratungs- und Qualifizierungsansätze im Sozialen Nahraum besteht die Möglichkeit, bestimmte Zielgruppen, explizit solche mit Mobilitätseinschränkungen (beruflich, persönlich und räumlich), die keinen Zugang zu Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit haben, an

berufliche Bildung heranzuführen. Sie werden damit in die Lage versetzt, an Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration, insbesondere beruflicher Weiterbildung, aussichtsreich teilzunehmen.

LITERATUR / PRODUKTE

- Konzeptpapier „Die Bedeutung des Sozialen Nahraums für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten“ (auf Anfrage)
- Dossier „Qualifizierung im Sozialen Nahraum“ (www.integra-net.org)

Kontakt:

Juliane Firlus (Leiterin Facharbeitskreis)
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft,
Frankfurt
Kompetenzzentrum Integra.net
Tel.: 069 / 580909-67
E-Mail: firlus.juliane@bwhw.de
www.integra-net.org

Wolfgang Vogt (Sprecher Arbeitsgruppe)
Forschungs- und Transferstelle G.I.M.,
Saarbrücken
Kompetenzzentrum Integra.net
Tel.: 0681 / 5867-490
E-Mail: vogt@gim-htw.de
www.integra-net.org



HWK, ASM UND PASSAGE, HAMBURG

INTEGRIERTE SPRACHFÖRDERUNG IN LEHRGÄNGEN ZUR AUSBILDUNG DER AUSBILDER

Angebot:

Unter der Koordination des Kompetenzzentrums NOBI bieten HWK und HK Hamburg in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch, passage gGmbH, eine Ausbildung der Ausbilder mit integrierter Sprachförderung (Deutsch als Zweitsprache) an.

ASM hat ein zielgruppengerechtes Curriculum entwickelt und sich damit erfolgreich beim BIBB um Förderung beworben. Damit wird auf den Transfer des 4+1-Phasen-Modells zur Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten hingewirkt.

Methode:

- Team-Teaching von Fachdozentin und Fachdozent und Deutsch-als-Zweitsprache-Lehrkraft
- Flankierendes Stützangebot zur vertiefenden Bearbeitung bildungssprachlicher Inhalte
- Vorgeschaltete Trainingsmaßnahme für die Fachdozentinnen und Fachdozenten zur Sprachsensibilisierung

- Überarbeitung der Lehr-, Lern- und Testmaterialien
- Auswertung der AdA-Kurse an der HWK (Zwischenbericht, www.nobi-nord.de)

Erfolge:

- Im Frühjahr 2010 begann der erste Durchlauf an der HWK, von zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmern bestanden neun, zwei bilden bereits in ihren Betrieben aus.
- Im August startete der erste Kurs an der HK
- Zwei weitere Kurse fanden ab September 2010 in der HWK statt.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I	Zugang, Ansprache, Information	
II	Berufliche Orientierung und Planung	
III	Umsetzung und Qualifizierung	●
IV	Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V	Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	✓

PROJEKTBECHREIBUNG

Viele migrantische Betriebe würden gern ausbilden, aber es fehlt ihnen der Nachweis ihrer pädagogischen Eignung. Die Ausbildereignungsprüfung stellt – vor allem sprachlich – eine große Hürde dar. In dieser Qualifizierungsmaßnahme kann durch das Team-Teaching von Fach- und Sprachdozentinnen eine enge Verknüpfung von fachlichen und sprachlichen Inhalten realisiert werden. Die Präsenz der Deutsch-als-Zweitsprache-Dozentin im Fachunterricht ermöglicht z.B. in Gruppenarbeitsphasen die intensive Unterstützung bei Sprach-

schwierigkeiten. Durch die vorgeschaltete Maßnahme zur Sprachsensibilisierung werden die Fachdozentinnen und -dozenten auf Möglichkeiten aufmerksam gemacht, den Fachunterricht sprachlich zu vereinfachen.

LITERATUR / PRODUKTE

- Flyer „Ausbildung der Ausbilder“ (www.asm-hh.de)
- ASM-Konzept „Qualifizierungslehrgang Ausbildung der Ausbilder mit Migrationshintergrund (Ada)“ (auf Anfrage)

Kontakt:

Marion Wartumjan und Nicolas Bui
 „Transferstelle Existenzgründung und -sicherung“, Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM),
 Schauenburger Str. 49, 20095 Hamburg
 Kompetenzzentrum NOBI
 Tel.: 040 / 36138-703
 E-Mail: marion.wartumjan@asm-hh.de
www.asm-hh.de

Iris Beckmann-Schulz
 Koordinierungsstelle Berufsbezogenes
 Deutsch (NOBI), passage gGmbH,
 Nagelsweg 14, 20097 Hamburg
 Kompetenzzentrum NOBI
 Tel.: 040 / 241927-86
 E-Mail: iris.beckmann-schulz@passage-hamburg.de
www.deutsch-am-arbeitsplatz.de



PASSAGE, HAMBURG

FORTBILDUNG: „QUALITÄTSKRITERIEN BERUFSBEZOGENES DEUTSCH“

Angebot:

Mit den Qualitätskriterien für den Berufsbezogenen Unterricht „Deutsch als Zweitsprache“ hat der Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk IQ 2008 ein Instrument entwickelt, mit dem Kurse und Maßnahmen zum berufsbezogenen Deutsch besser geplant, umgesetzt und beurteilt werden können.

Auf dieser Grundlage wurde das Konzept für die Fortbildung entwickelt, die sich an strategische Akteure und Praxisvertreter richtet und seit Ende 2009 umgesetzt und laufend fortentwickelt wird.

Methode:

- In der Fortbildung werden die didaktischen Prinzipien Bedarfsorientierung, Handlungsorientierung und Teilnehmerorientierung in Bezug zum berufsbezogenen Deutsch als Zweitsprache-Unterricht erläutert und durch Praxisbeispiele illustriert. Anhand von Kriterienkatalogen und Konzeptbeispielen wer-

den durch die Teilnehmer differenzierte Bewertungen von Kurskonzepten vorgenommen und dargestellt.

- Auf diese Weise wird in ein Bewertungssystem von berufsbezogenem Unterricht eingeführt, das eine gute Grundlage für die Planung und Ausgestaltung von berufsbezogenen Sprachkursen bietet.
- Gleichzeitig werden die für eine qualitativ hochwertige Planung und Umsetzung von Maßnahmen notwendigen Rahmenbedingungen skizziert und diskutiert.

Erfolge:

Die Fortbildung wurde bisher in Augsburg, München, Frankfurt und Hamburg durchgeführt.

Die Resonanz und Bewertung seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer war sehr positiv: Besonders hervorgehoben wurden die konstruktive Zusammenarbeit und der fachliche Austausch zwischen Bildungsplanern und Unterrichtspraktikern.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	•
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Die Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch greift die vielfältigen kommunikativen Anforderungen an Weiterbildungen in und für Betriebe auf und trägt zur Fundierung eines Konzepts für den berufsorientierten Deutschunterricht bei.

LITERATUR / PRODUKTE

- Seminarkonzept: Präsentation „Qualitätskriterien interaktiv“, Kriterienkataloge (auf Anfrage)
- FAK Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk IQ: Integration – Arbeit – Sprache: Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache (www.nobi-nord.de)

Kontakt:

Iris Beckmann-Schulz
 Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch,
 passage gGmbH, Nagelsweg 14, 20097 Hamburg
 Kompetenzzentrum NOBI
 Tel.: 040 / 241927-86
 E-Mail: iris.beckmann-schulz@passage-hamburg.de
www.passage-hamburg.de



BWTW, JENA

QUALIFIZIERUNG ZUR AUSSENHANDELSASSISTENT/IN FÜR OSTEUROPA

Angebot:

Die Weiterbildung „Außenhandelsassistent/in für Osteuropa“ richtet sich an arbeitslose Zugewanderte aus Osteuropa. Sie wird mit der IHK-Prüfung „Fachkraft für Export-Marketing“ abgeschlossen.

Vermittelt werden Kenntnisse für Exportmarketing und Vertrieb sowie spezielle kaufmännische Zusatzqualifikationen für den Außenhandel.

Methode:

- Lehrgang ist modular aufgebaut
- Ressourcenorientierte Qualifizierung, die explizit auf migrantenspezifische Potenziale zurückgreift
- dreimonatige Praktikumsphase
- Empowerment- und Diversity-Ansatz zur Stärkung der Selbstaktivierung der Zuwanderer

Erfolge:

- 70% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sechs Monate nach Abschluss eine Beschäftigung aufgenommen

- Interesse am Transfer in andere Regionen: zahlreiche Anfragen z.B. aus Hessen durch die tschechisch-slowakische Wirtschaftsvereinigung

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	✓
III Umsetzung und Qualifizierung	•
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Arbeitslose Zugewanderte aus Osteuropa (Sprachlevel ab B2) erhalten 10 Monate lang einen maßgeschneiderten Fachunterricht im Exportmarketing und schließen ihn mit einem IHK-Zertifikat „Fachkraft für Export-Marketing“ ab.

Sie absolvieren ein dreimonatiges Praktikum in KMU, die mit dem Diversity-Ansatz vertraut sind. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden von interkulturell kompetenten Lehrkräften unterrichtet.

LITERATUR / PRODUKTE

Broschüre: Transferkonzept „Außenhandelsassistent/in für Osteuropa – Erfolgsfaktoren ressourcenorientierter Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten“ (www.integra-net.org)

Kontakt:

Steffen Jacobi

Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V., Steinweg 24, 07743 Jena

Kompetenzzentrum Integra.net

Tel.: 03641 / 637590

E-Mail: info@jena.bwtw.de

www.integra-net.org/Transferprojekt-Thueringen



BWTW, JENA

LEHRGANGSBEGLEITUNG DURCH UNTERNEHMEN: „MASSNAHMEBEIRAT“

Angebot:

Durch den „Maßnahmebeirat“ sind Unternehmen, die Praktika für die Teilnehmer einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme anbieten, an der inhaltlichen Gestaltung dieser Qualifizierung beteiligt. Der Beirat befasst sich in regelmäßigen Abständen mit den fachlichen, personellen und methodisch-didaktischen Belangen der Qualifizierung. Er dient damit als Instrument der Qualitätsverbesserung.

Methode:

- Aktive Beteiligung der Praktikumsfirmen an der Gestaltung einer Qualifizierungsmaßnahme durch die Teilnahme am Maßnahmebeirat
- In Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger üben die Praktikumsfirmen einen direkten Einfluss auf die Qualifizierung und die Ausgestaltung der Praktika aus.
- Interkulturelle Trainings für die Praktikumsfirmen sensibilisieren sie für den Umgang mit den Zugewanderten

Erfolge:

- Durch den Maßnahmebeirat wurde eine spürbar höhere Qualität der Maßnahme erreicht, weil die Mitglieder Mitspracherecht bei der Optimierung der Unterrichtsinhalte haben.
- Durch das Involvieren der Praktikumsfirmen wird ein größerer Praxisbezug hergestellt und der Maßnahmenverlauf effektiver gestaltet.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	•
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBESCHREIBUNG

Der Maßnahmebeirat ist ein Lehrgang begleitendes Instrument. Der Beirat nimmt in regelmäßigen Abständen zu den fachlichen, personellen und methodisch-didaktischen Belangen der Maßnahme Stellung und hilft so, die Qualität des Lehrgangs zu optimieren. Das Gremium bildet ein Kommunikationszentrum zwischen den Firmen, der IHK, den ARGEn, Dozentinnen und Dozenten, Teilnehmerinnen und Teilnehmern und dem Bildungsträger. Der Maßnahmebeirat wurde begleitend zu der Qualifizierung „Außenhandelsassistent/in für Osteuropa“ entwickelt und erprobt, kann aber prinzipiell auch in anderen Lehrgängen eingesetzt werden.

LITERATUR / PRODUKTE

Broschüre: Transferkonzept „Außenhandelsassistent/in für Osteuropa“. Erfolgsfaktoren ressourcenorientierter Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten (www.integra-net.org)

Kontakt:

Steffen Jacobi
Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e. V., Steinweg 24, 07743 Jena
Kompetenzzentrum Integra.net
Tel.: 03641 / 637590
E-Mail: info@jena.bwtw.de
www.integra-net.org/Transferprojekt-Thueringen



INTERKULTURELLES BILDUNGSZENTRUM, MANNHEIM

WEITERBILDUNGSBEGLEITENDE HILFEN

Angebot:

Die weiterbildungsbegleitenden Hilfen (WbH) unterstützen Menschen mit Migrationshintergrund bei einer beruflichen Qualifizierung. Sie bestehen aus einem Bündel an Unterstützungsangeboten, die individuell und bedarfsorientiert angewendet werden.

Methode:

- Inhaltlich-fachliche und sprachliche Unterstützung durch zusätzliche Lerneinheiten (individuell oder in Kleingruppen) und begleitendes Betriebspraktikum
- Sozialpädagogisches Coaching zur Stärkung des Selbstbewusstseins und der Motivation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
- Beratungsgespräche, um Teilnehmerinnen und Teilnehmer über individuelle berufliche Perspektiven zu beraten und mit ihnen die nächsten beruflichen Schritte zu planen

Erfolge:

- „IHK Zertifikatslehrgang Betriebswirtschaftliche Grundlagen mit weiterbildungsbegleitenden Hilfen“, Kooperation von ikubiz und IHK Rhein-Neckar
- „Nachqualifizierung von Friseurinnen und Friseuren in Mannheim“ Kooperation von ikubiz, HWK Mannheim, Rhein-Neckar-Odenwald, Berufsschule, Friseurinnung, Stadt Mannheim

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	
II Berufliche Orientierung und Planung	✓
III Umsetzung und Qualifizierung	●
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBESCHREIBUNG

Die erfolgreiche Durchführung von WbH basiert auf der Feststellung der individuellen Lernvoraussetzungen und beruflichen Ziele.

Das Lernen in Kleingruppen und die differenzierte Förderung der Einzelnen ergänzen den Regelunterricht und vermeiden Lernrückstände. Mit den WbH werden Rahmenbedingungen geschaffen, die es den Teilnehmenden ermöglichen, die Weiterbildung in den gewohnten Lebensablauf einzuplanen. Deshalb werden WbH stets flexibel und bedarfsorientiert angeboten.

LITERATUR / PRODUKTE

- Broschüre „Transferkonzept IHK Zertifikatslehrgang Betriebswirtschaftliche Grundlagen mit weiterbildungsbegleitenden Hilfen“ (www.integra-net.org)
- Film „Gut abgeschnitten“ (www.integra-net.org)

Kontakt:

Hüseyin Ertunc

Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH, G 2, 3–4, 68159 Mannheim

Kompetenzzentrum Integra.net

Tel. 0621 / 1567373

E-Mail: hueseyin.ertunc@ikubiz.de

www.integra-net.org/Transferprojekt-Baden-Wuerttemberg





PROZESSKETTE

IV. Einstieg in die Erwerbstätigkeit



ARBEIT UND BILDUNG, BERLIN

BERATUNG: PERSONAL- UND ARBEITSMARKTMANAGEMENT

Angebot:

Beratung von kleinen und mittleren Betrieben zur Entwicklung und Gewinnung von Arbeitsplätzen und zum Erhalt bestehender Arbeitsplätze. Zudem werden Migrantinnen und Migranten auf die gewonnenen Arbeitsplätze vermittelt.

Methode:

- Beratung von Betriebsinhabern und Betriebsinhaberinnen von Klein- und Mittelbetrieben
- Beratung von Beschäftigten bei der individuellen Personalentwicklung und Sicherung bestehender Arbeitsplätze
- Beratung von Ratsuchenden und Vermittlung auf zur Verfügung stehende Arbeitsplätze
- Zusammenarbeit mit den Kammern (IHK und HWK)

Erfolge:

Auf Grundlage der direkten Kontakte (p.a. 600) zu Klein- und Mittelbetrieben werden jährlich bis zu 15 % (p.a.

4.300) der Ratsuchenden des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis vermittelt.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	●
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	✓

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Ziel dieses Transferprojektes ist die Beratung von kleinen und mittleren Betrieben zur Entwicklung und Gewinnung von Arbeitsplätzen und dem Erhalt bestehender Arbeitsplätze. Weiterhin ist es Ziel, Ratsuchende, die sich an das Netzwerk KUMULUS-PLUS wenden, zu beraten, zu begleiten und auf die gewonnenen Arbeitsplätze zu vermitteln.

LITERATUR / PRODUKTE

Dokumentation und Handbuch der Betriebsberatung (auf Anfrage)

Kontakt:

Mehmet Türk und Stefan Nowack
Arbeit und Bildung e.V., Lindenstr. 20–25, 10969 Berlin
Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS
Tel.: 030 / 2593095-0
mehmet.tuerk@aub-berlin.de
www.kumulus-plus.de



MOZAIK, BIELEFELD

BEWERBUNGS-COACHING IN MIGRANTENORGANISATIONEN

Angebot:

- Zweisprachige migrantenspezifische Kompetenzfeststellung (Deutsch und Herkunftssprache)
- Zweisprachige Beratung und Begleitung beim Erstellen und Überarbeiten von Bewerbungsunterlagen
- Aufzeigen von Möglichkeiten der Arbeitssuche u.a. in Migrantenunternehmen und international tätigen Unternehmen von „Einheimischen“ mit Bedarf an zweisprachigen Mitarbeitern

Methode:

Das MO-Bewerbungscoaching kann mobil in mehreren MO und/oder als festes Angebot in einer MO mit mehreren Zweigstellen angeboten werden. Für die Durchführung werden MO-Bewerbercoachs u.a. nach folgenden Kriterien ausgewählt: Gute Sprachkenntnisse in Deutsch und der Herkunftssprache, Anerkennung in der MO-Community, interkulturelle Offenheit. Darüber hinaus werden die Coachs durch MOZAIK geschult, um

die Qualität des Bewerbungscoaching zu sichern.

Erfolge:

Im Rahmen des Vorgängerprojektes konnten 33 % der ratsuchenden Migrantinnen und Migranten durch MO-Bewerbercoachs in Arbeit und Weiterbildung vermittelt werden.

2010 wird das Konzept des „Mobilen MO-Bewerbungscoaching“ im Rahmen eines Kooperationsprojektes zwischen der ARGE Düsseldorf und IMAZ e.V. & MOZAIK gGmbH in fünf Düsseldorfer Migrantenorganisationen umgesetzt.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	✓
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	•
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBSCHREIBUNG

Bei den MO-Bewerbungscoachings handelt es sich um ein niedrighschwelliches Angebot, das sich an arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Migrantinnen und Migranten richtet. Geschulte und qualifizierte zweisprachige Beraterinnen und Berater aus MO sollen bei der Arbeitssuche und bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen Unterstützung leisten. Durch zielgruppenspezifische Beratungs- und Serviceleistungen, die vor allem am Wochenende und am späten Nachmittag angeboten werden, soll eine besonders hohe Erreichbarkeit von Migrantinnen und Migranten gewährleistet werden.

LITERATUR / PRODUKTE

- Konzept: „Beteiligung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) an der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten durch MSO Bildungsbeauftragte“
- Konzept: Projektzwischenbericht 2009, Transferprojekt (www.proqualifizierung.de) „Netzwerk Migrantenselbstorganisationen mit Bewerbungscenter“ (info@mozaik.de, auf Anfrage)

Kontakt:

Cemalettin Özer
 MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH, Herforder Str. 46, D-33602 Bielefeld
 Kompetenzzentrum ProQualifizierung
 Tel.: 0521 / 329709-0
 E-Mail: oezer@mozaik.de
www.mozaik.de



SIMA, SAARBRÜCKEN

ARBEITEN IN DEUTSCHLAND FÜR AUSLÄNDISCHE STUDIERENDE

Angebot:

- Frühzeitige Information und Beratung von ausländischen Studierenden in Deutschland und Arbeitgebern über Bedingungen zur Arbeitsaufnahme nach dem Studium
- Information und Austausch zwischen Wirtschaftsunternehmen und Studierenden
- Information über (über)regionale Beratungsstrukturen für ausländische Studierende

Methode:

- Kooperationsveranstaltung mit Ausländerbehörde, Agentur für Arbeit und ARGE, Kommune, Universitäten und Unternehmen
- Information über arbeits- und ausländerrechtliche Bedingungen zur Arbeitsaufnahme
- Information über aktuelle regionale, deutsche und europäische Arbeitsmarktperspektiven
- Frage- und Diskussionsrunde mit Wirtschaftsunternehmen

Erfolge:

- Zwei erfolgreich durchgeführte Veranstaltungen in Saarbrücken
- Verbesserte Informationspolitik und Kooperation der Akteure, Sensibilisierung für die jeweiligen Problemlagen

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	•
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	

PROJEKTBESCHREIBUNG

Aufenthalts- und arbeitsrechtliche Grundlagen definieren für ausländische Studierende die Bedingungen für den Studienaufenthalt in Deutschland und den Aufenthalt im Anschluss an das Studium. Die Tagesveranstaltung informiert Studierende und Arbeitgeber frühzeitig über Rahmenbedingungen und Anforderungen. Sie bringt Wirtschaftsunternehmen und Studierende zu einem ersten Austausch zusammen. Kooperationspartner sind die Kommune, die Arbeitsverwaltung, die Ausländerbehörde, die akademischen Auslandsämter und die Hochschulen. Neben dem Informationsaustausch gelingt

auch eine breite Sensibilisierung für die jeweiligen Problemlagen.

LITERATUR / PRODUKTE

- Veranstaltungskonzept (auf Anfrage)
- Broschüre „Informationen zum Aufenthaltsrecht für Internationale Studierende“ (auf Anfrage)

Kontakt:

Andrea Adam, Forschungs- und Transferstelle G.I.M. (FITT gGmbH)
 Saarländische Initiative Migration und Arbeitswelt SIMA (InBeZ),
 Rastpfuhl 12a, 66113 Saarbrücken
 Kompetenzzentrum InBeZ
 Tel.: 0681 / 5867-490
 E-Mail: aadam@sima-inbez.de
 www.inbez.de





PROZESSKETTE

V. Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln



SEARCH INSIDE!, AUGSBURG

KOMPETENZORIENTIERTE INTERKULTURELLE UNTERNEHMENSBERATUNG

Angebot:

- Beratung zur interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung
- Beratung zum Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren, um Fachkräfte aus dem eigenen Unternehmen zu rekrutieren
- Schulung zur Anwendung von Kompetenzfeststellungsverfahren
- Entwicklung eines Leitfadens zur Feststellung von berufsspezifischen Kompetenzen
- Interkulturelle Mediation
- Unternehmensspezifische Konzepterstellung zur Ausbildung von Integrationsmentoren

Methode:

- Informationsveranstaltungen zum Thema
- Entwicklung PE/PO-Konzepte und Entwicklung eines Interviewleitfadens für Diversity Management
- Entwicklung von migrationspezifischen Profilbögen für Unternehmen

- Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren
- Entwicklung eines Konzepts zur Multiplikatorenschulung für Kompetenzfeststellung

Erfolge:

- Pilotprojekt mit Randstad und Ist-Standsanalyse durch eine Befragung der oberen und mittleren Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung. Eine Handlungsempfehlung wird aus den Befragungsergebnissen generiert, um den Prozess zur interkulturellen Öffnung der Stadt Augsburg voranzutreiben.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	✓
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	•

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Welche Auswirkungen hat kulturelle Vielfalt für Unternehmen und öffentliche Verwaltungen? Welche Impulse brauchen sie, um mit kultureller Vielfalt erfolgreich zu agieren? Im Zeitalter der Globalisierung, des demographischen Wandels, des Fachkräftemangels und der aktuellen wirtschaftlichen Lage ergibt sich die Chance, die „Stille Reserve“ zu „entdecken“ und sie sowohl in Unternehmen als auch in die soziale Kommunalpolitik mit einzubinden. Search inside! unterstützt Unternehmen und öffentliche Verwaltungen im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung, z. B. durch Beratung und Schu-

lung zum Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren, Beratung und Training zur interkulturellen Sensibilisierung und Orientierung.

Kontakt:

Eric Agbo und Dr. Brigitte Eisele
InnoVision Concepts, Werderstr. 2, 86159 Augsburg
Kompetenzzentrum MigraNet
Tel.: 0821 / 3287378-79
eric.agbo@innovision-concepts.de, brigitte.eisele@innovision-concepts.de
www.innovision-concepts.de



DGB BILDUNGSWERK, DÜSSELDORF

ARBEITSMARKTPOLITISCHE FACHGESPRÄCHE

Angebot:

Mit dem Ziel der interkulturellen Öffnung werden seit 2007 regelmäßig überregionale Fachgespräche für Personal- sowie Fort- und Weiterbildungsverantwortliche aus öffentlichen Verwaltungen angeboten. Themenschwerpunkt dieser Gespräche ist die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund.

Methode:

Regelmäßige Fachgespräche als Austausch über: Good Practice Beispiele, Erfahrungen in Projekten, Entwicklungen im Bereich der Arbeitsmarktintegration und der arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Erfolge:

- Reges Interesse und intensiver Austausch unter den Teilnehmenden
- Die Vernetzung fördert Effektivität und Erfolg der Arbeit der Teilnehmenden

- Anfragen aus Verwaltungen, die Beratung möchten
- Anfragen von Referenten, die an den Gesprächen teilnehmen möchten

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	•

PROJEKTBECHREIBUNG

Bundesweite Information und Beratung von Akteuren öffentlicher Verwaltungen und von Betrieben zur interkulturellen Orientierung in der Organisations-, Personal-, Fort- und Weiterbildungsentwicklung. Austausch im Rahmen eines überregionalen Netzwerkes.

Durch interkulturelle Öffnung von Verwaltungen und Institutionen durch die Einstellung von Migrantinnen und Migranten und die interkulturelle Fortbildung für alle sowie den Abbau von Zugangsbarrieren soll erreicht werden, dass alle Bevölkerungsgruppen angemessen in öffentlichen Verwaltungen vertreten sind.

LITERATUR / PRODUKTE

- Arbeit bekommen, Arbeit behalten – Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktintegration Erwachsener mit Migrationshintergrund (www.pro-qualifizierung.de)
- Dokumentationen der Netzwerktreffen 2006–2009 (auf Anfrage)
- Handlungsempfehlungen zur Förderung interkultureller Prozesse in öffentlichen Verwaltungen – Beratungsinhalte zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten sowie zur Förderung interkultureller Personalstrukturen (auf Anfrage)

Kontakt:

Maria Kotsina

DGB Bildungswerk Bund e.V., Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kompetenzzentrum ProQualifizierung

Tel.: 0211 / 4301-182

E-Mail: maria.kotsina@dgb-bildungswerk.de

www.pro-qualifizierung.de



DGB BILDUNGSWERK, DÜSSELDORF

INFORMATIONEN- UND BERATUNGSNETZWERK ÖFFENTLICHE VERWALTUNGEN UND BETRIEBE

Angebot:

Beratung zu interkulturellen Öffnungsprozessen in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben durch:

- Netzwerktreffen
- maßgeschneiderte Beratungskonzepte zum ressourcenorientierten und verantwortungsvollen Umgang mit unterschiedlichen Berufs- und Lebenserfahrungen, Sichtweisen und Werten
- Informationen zur interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung und interkultureller Öffnung
- Implementierung eines interkulturellen Leitbildes in der Verwaltung.
- Interkulturelle Fort- und Weiterbildung
- Unterstützung beim Planen der kommunalen Beschäftigungspolitik

Methode:

- Organisation von Netzwerktreffen
- Unternehmensberatung
- Erstellen von Konzepten zur interkulturellen Öffnung

Erfolge:

- Transfer des Netzwerkgedankens in weitere Regionen
- Ansätze und Aktivitäten werden parallel zueinander verfolgt, greifen ineinander und stützen sich gegenseitig

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	•

PROJEKTDESCHEIBUNG

Bundesweite Information und Beratung von Akteuren der öffentlichen Verwaltungen und von Betrieben zur interkulturellen Orientierung in der Organisations-, Personal-, Fort- und Weiterbildungsentwicklung. Austausch im Rahmen eines überregionalen Netzwerkes.

mit Migrationshintergrund (www.pro-qualifizierung.de)

- Handlungsempfehlungen zur Förderung interkultureller Prozesse in öffentlichen Verwaltungen – Beratungsinhalte zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten sowie zur Förderung interkultureller Personalstrukturen (auf Anfrage)

LITERATUR / PRODUKTE

- Dokumentation der Netzwerktreffen 2006–2009 (www.pro-qualifizierung.de)
- Arbeit bekommen, Arbeit behalten – Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktintegration Erwachsener

Kontakt:

Maria Kotsina

DGB Bildungswerk Bund e.V., Hans- Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kompetenzzentrum ProQualifizierung

Tel.: 0211 / 4301-182

E-Mail: maria.kotsina@dgb-bildungswerk.de

www.pro-qualifizierung.de



WHKT, DÜSSELDORF

VORBEREITUNGSSEMINARE: EXTERNENPRÜFUNG IM MAURERHANDWERK

Angebot:

- Berufsbegleitende Qualifizierung von an- oder ungelerten Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Baubereich
- Erwerb des anerkannten Berufsabschlusses „Maurerin/Maurer“ für Bauhelferinnen und Bauhelfer
- Vorbereitungsseminare an sieben Standorten, Starttermin: Herbst 2010
- Förderung über das Programm WeGebAU

Methode:

- Moderation, Koordinierung und Konzeptentwicklung
- Ansprache und Netzwerkbildung (Regionaldirektion NRW der BA, Arbeitgeber, Berufsbildungszentren, Kammern)
- Planung, Abstimmung, Öffentlichkeitsarbeit, Dokumentation und Transfer der Umsetzungserfahrungen

Erfolge:

- Mitwirkung der Bildungszentren
- Unterstützungsleistungen der BA
- Einbeziehung der zuständigen Bau-gewerblichen Verbände (Arbeitgeber)
- bundesweites Kammerinteresse

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	✓
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	•

PROJEKTBECHREIBUNG

Gemeinsam mit der Regionaldirektion NRW der Arbeitsagentur, Arbeitgebern, Berufsbildungszentren und Kammern konnte eine Konzeption und nachhaltige Strategie zur Qualifizierung von an- oder ungelernten Beschäftigten mit Migrationshintergrund entwickelt werden. Ab Herbst 2010 bieten Bildungsträger an sieben Standorten Vorbereitungsseminare zur Externenprüfung im Maurerhandwerk an.

LITERATUR / PRODUKTE

- Folder mit Informationen zum Vorhaben, den Umsetzungsmodalitäten und Ansprechpartnern (auf Anfrage)
- Zeitplan und Curriculum für die Realisierung des Vorbereitungskurses (auf Anfrage)
- Dokumentation des Gesamtprozesses (auf Anfrage)

Kontakt:

Peter Dohmen

Westdeutscher Handwerkskammertag, Sternwartstraße 27–29, 40223 Düsseldorf

Kompetenzzentrum ProQualifizierung

Tel: 0211 / 3007-707

E-Mail: peter.dohmen@handwerk-nrw.de

www.handwerk-nrw.de



SIMA, SAARBRÜCKEN

IHK-ZERTIFIKATSLEHRGANG SPRACHMITTLERINNEN UND SPRACHMITTLER

Angebot:

- Weiterentwicklung und Zertifizierung vorhandener non-formal erworbener Fähigkeiten des „Community Interpreting“, insbesondere „exotische“ Sprachen.
- Marktfähigkeit (Bekanntheit, Grundlage für Bezahlung) und Professionalisierungsgrad der Sprachmittlerinnen und Sprachmittler verbessern.
- Auf- und Ausbau kommunaler Dolmetscherdienste.

Methode:

- Lehrgang mit IHK-Zertifikat, 7 Module, 144 Seminareinheiten (Dolmetsch- und Übersetzungstechniken; Reflektieren der Rolle des Dolmetschers; Fachterminologien, Professionelle Settings in Dolmetschersituationen, Vertiefung von Basiswissen über Institutionen und Strukturen).
- Während des Lehrgangs und danach intensive Gründungs- und Marketingunterstützung der Teil-

nehmenden.

Erfolge:

- Beschäftigung der Sprachmittlerinnen und Sprachmittler, zumindest in Form einer Teilzeit-Selbstständigkeit.
- Zwei erfolgreiche Durchläufe des Lehrgangs in Saarbrücken.
- Transfer des Lehrgangs nach Zwickau.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I Zugang, Ansprache, Information	✓
II Berufliche Orientierung und Planung	
III Umsetzung und Qualifizierung	✓
IV Einstieg in die Erwerbstätigkeit	✓
V Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	●

PROJEKTBECHREIBUNG

Sprachmittlerinnen und Sprachmittler, die bereits seit Jahren als Dolmetscherinnen und Dolmetscher (i. d. R. ohne Bezahlung) tätig sind, erwerben im IHK-Zertifikatslehrgang ergänzende Kompetenzen sowie ein Zertifikat, das ihre Qualifikation bescheinigt. Das Curriculum kann an lokale Gegebenheiten und Auftraggeber angepasst werden (z.B. Schwerpunkt Gesundheitswesen oder Arbeitsmarkt). Für die Durchführung fallen keine Lizenzgebühren an, die Qualitätsanforderungen zur Durchführung eines IHK-Zertifikatslehrgangs müssen erfüllt sein. Eine intensive Marketingunterstützung von Anfang an so-

wie eine enge Zusammenarbeit mit Institutionen sind unabdingbar.

LITERATUR / PRODUKTE

- Curriculum „IHK-Zertifikatslehrgang SprachmittlerInnen“ (www.inbez.de)
- diverse Werbeflyer (auf Anfrage)

Kontakt:

Wolfgang Vogt, Forschungs- und Transferstelle G.I.M. (FITT gGmbH)
 Saarländische Initiative Migration und Arbeitswelt SIMA,
 Rastpfuhl 12a, 66113 Saarbrücken
 Kompetenzzentrum InBeZ
 Tel.: 0681 / 5867-490
 E-Mail: wvogt@sima-inbez.de
www.inbez.de



KOMPETENZZENTRUM INBEZ, MAINZ

EMPFEHLUNGEN FÜR DIE ARBEIT IN INTERKULTURELL ZUSAMMENGESETZTEN TEAMS

Angebot:

- Praxisorientierter Leitfaden für Träger der Sozialen Arbeit beim Aufbau und der Gestaltung von interkulturellen Teams
- Hilfestellung, um interkulturelle Aspekte in der Organisations- und Personalentwicklung aufzunehmen
- Hinweise, um Potenziale heterogen zusammengesetzter Teams nutzbar zu machen

Methode:

- Leitfaden mit Anregungen und Empfehlungen durch praxisorientierte Aufarbeitung von Erfahrungen aus der Arbeit in einem interkulturellen Team
- Darstellung von Vorteilen, von Hürden und Hemmnissen und von Maßnahmen zum Aufbau und Fortentwicklung von heterogenen Teams
- Beschreibung praktischer Erfahrung aus Sichtweise der Leitung und der operativen Ebene mit Hinweisen zur Teamentwicklung

- Sammlung von Übungen, Methoden und weiterführende Ideen

Erfolge:

Vorstellung der Erfahrungen und Empfehlungen sowie Beratung von unterschiedlichen Akteuren zum Thema DiversiTeams, z.B. bei Tagungen, in der Arbeitsverwaltung etc.

ANGEBOT IN WEITEREN PHASEN

I	Zugang, Ansprache, Information	
II	Berufliche Orientierung und Planung	
III	Umsetzung und Qualifizierung	
IV	Einstieg in die Erwerbstätigkeit	
V	Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln	•

PROJEKTDESCHEIBUNG

Interkulturelle Öffnung und die Arbeit in interkulturellen Teams werden immer stärker zur gesellschaftspoli-

tischen Selbstverständlichkeit. Diversity versteht Vielfalt als produktiven Faktor für den Erfolg einer Organisation. Das jedoch setzt veränderte Rahmenbedingungen voraus: Leitungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen vor neuen Herausforderungen in der Organisations- und Personalentwicklung. Der Leitfaden arbeitet die Erfahrungen in einem interkulturellen Team praxisorientiert auf und bietet Empfehlungen für den Aufbau und die Entwicklung heterogen zusammengesetzter Teams.

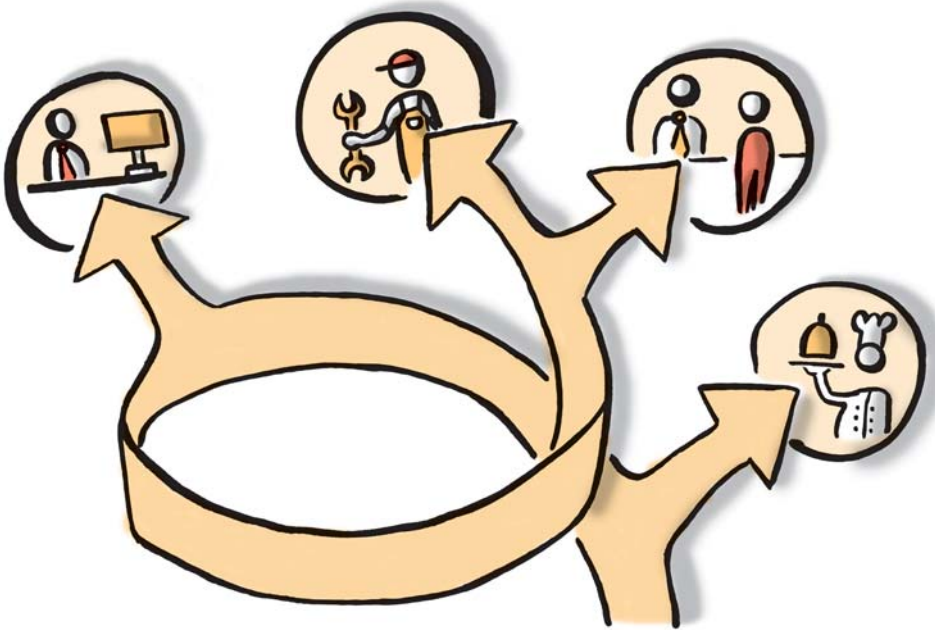
LITERATUR / PRODUKTE

Broschüre „DiversiTeams. Erfahrungen und Empfehlungen aus der Arbeit in interkulturell zusammengesetzten Teams“ (www.inbez.de)

Kontakt:

Ulrike Pingel, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.
Augustinerstraße 64–66, 55116 Mainz
Kompetenzzentrum InBeZ
Tel.: 06131 / 328488
E-Mail: ulrike.pingel@ism-mainz.de
www.inbez.de





PROZESSKETTE

VI. Querschnittsthemen



GLOBAL COMPETENCES, AUGSBURG

ANERKENNUNGSBERATUNG

Angebot:

- Anerkennungsberatung
- Analysen zu Anerkennungsfragen
- Aufbau und Pflege des Informationsportals www.berufliche-anererkennung.de

Methode:

- Anerkennungsberatung als unabhängige Serviceleistung
- Kooperation mit Anerkennungsstellen und Akteuren aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft
- Nutzung der wissenschaftlichen Expertise der Projektmitarbeiterinnen

Erfolge:

- Anerkennungsberatung für ca. 500 Migrantinnen und Migranten, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen und andere seit 2008
- Internet-Informationsportal erfährt große Resonanz im In- und Ausland
- Anfrage von Global Competences Mitarbeiterinnen für zahlreiche Vorträge bei Fachtagungen und Texte
- Breite Rezeption der Studie „Brain

Waste“ in der Öffentlichkeit

- Zahlreiche Anfragen zu Fachtagungen und Publikationen

PROJEKTBSCHREIBUNG

Im Projekt Global Competences werden Wissenschaft und Praxis im Themenfeld Anerkennung von ausländischen Abschlüssen verknüpft.

Neben der Forschungstätigkeit wurde das bundesweit erste Modellprojekt zur Anerkennungsberatung aufgebaut, das Anfragen aus allen Bundesländern und dem Ausland bearbeitet. Je nach Bedarf umfasst das Angebot: Unterstützung bei der Antragstellung, Begleitung im Verfahren, Recherche von Anpassungsqualifizierungen etc.

Anerkennungsberatung kann von Migrantinnen und Migranten, Beraterinnen und Berater, Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Anspruch genommen werden.

LITERATUR/PRODUKTE

- Studie „Brain Waste“ (2007)
(www.migranet.org)
- Informationsportal: www.berufliche-erkennung.de
- Demnächst erscheint: Bettina Englmann/Martina Müller/Ines Weihing: Analyse der bundesweiten Anerkennungsberatung im Modellprojekt Global Competences. Dokumentation 2008 – 2009 (auf Anfrage)

Kontakt:

Dr. Bettina Englmann, Dr. Martina Müller, Antonia Ruf (ass. iur) und Ines Weihing M.A.
Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, TP Global Competences,
Werderstraße 2, 86159 Augsburg
Kompetenzzentrum MigraNet
Tel.: 0821 / 455-1090
E-Mail: global.competences@tuerantuer.de
www.berufliche-erkennung.de



MIGRANET, AUGSBURG UND MÜNCHEN

FORTBILDUNG: KOMBI-LAUFBAHNBERATUNG

Angebot:

- Die Fortbildung “KomBI Laufbahnberatung – Kompetenzorientiert, biografisch, interkulturell“ richtet sich an Beraterinnen und Berater, die mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten
- Die Fortbildung umfasst zur Zeit 5x2 Workshoptage
- Im Rahmen der Fortbildung erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer praxistaugliche Instrumente für die eigene Arbeit

Methode:

- Praxis- und projektorientierte Fortbildung
- Theoretische Fundierung der vermittelten Methoden
- Starker Bezug zu den Tätigkeitsfeldern und Fragestellungen der teilnehmenden Beraterinnen und Berater
- Hoher Selbsterfahrungsanteil während der Fortbildungszeit

Erfolge:

- 1. Pilotgruppe mit Beraterinnen und Beratern in München
- 2. Pilotgruppe mit Beraterinnen und Beratern in Augsburg
- Bundesweites Interesse an der Fortbildung

PROJEKTDESCREIBUNG

Die tiefgreifenden Umwälzungen in unserer Arbeits- und Lebenswelt verspüren wir alle: stabile Berufe sind heute eher die Ausnahme. Migrantinnen und Migranten sind von einem solchen Bruch in der Erwerbsbiographie besonders betroffen. KomBI will Beraterinnen und Beratern ein Handwerkszeug bieten, welches ihnen hilft, sich auf die unterschiedlichen Kundinnen und Kunden einzustellen und diese bei der beruflichen Orientierung und der Lebensplanung nachhaltig zu unterstützen. Dies geschieht durch die Orientierung an den eigenen Kompetenzen und durch das sys-

tematische Erarbeiten der eigenen Stärken und Fähigkeiten. Dies soll ihre biographische Gestaltungsfähigkeit erweitern und die eigene Beschäftigungsfähigkeit erhöhen. KomBI Laufbahnberatung ist ein gemeinsames Projekt von PerformPartner, GAB, Tür an Tür, VIA Bayern und Sozialreferat.

LITERATUR / PRODUKTE

- Handbuch: KomBI Laufbahnberatung (auf Anfrage)
- Fortbildungskonzept: KomBI Laufbahnberatung (auf Anfrage)
- Praxistaugliche Tool (auf Anfrage)

Kontakt:

Dr. Claas Triebel
PerformPartner, Franzheimer Ring 3a, 85452 Moosinning
Kompetenzzentrum MigraNet
Tel.: 089 / 2033-4500
E-Mail: triebel@performpartner.de
www.migranet.org



TÜR AN TÜR, AUGSBURG

IMAGEKAMPAGNE „INTEGRATION BEGINNT AM ARBEITSPLATZ“

Angebot:

Die Imagekampagne „Integration beginnt am Arbeitsplatz“. Ein Schwerpunkt der Kampagne ist der gesellschaftliche Paradigmenwechsel bei der Wahrnehmung von Migrantinnen und Migranten, der sich nicht an den Defiziten sondern den Kompetenzen und Ressourcen orientieren soll. Die Kampagne soll deutlich machen, welche Ressourcen durch die „Nicht-Anerkennung“ von beruflichen Bildungsabschlüssen in Deutschland und Europa vergeudet werden. Sie fordert einen ressourcenorientierten Blick und nicht die weit verbreitete defizitäre Betrachtung von Migrantinnen und Migranten. Die Kampagne umfasst:

- Bannerausstellung „Viele Welten – Viele Fähigkeiten“: 14 Biographien von Migrantinnen und Migranten
- Fünf einminütige Kino-Spots mit Portraits von Migrantinnen und Migranten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen auftreten
- Eine Broschüre mit 11 Interviews

zeigt den beruflichen Werdegang von Migrantinnen und Migranten.

Methode:

Die Materialien der Kampagne können bei verschiedenen Veranstaltungen zum Einsatz kommen:

- Die Bannerausstellung wird für Veranstaltungen verliehen
- Die DVD „Recognition NOW!“ kann in Werbeblöcken von Kinos oder im TV gezeigt werden oder zum Einstieg in Diskussionen etc. genutzt werden
- Die Broschüre „Wissen nutzen“ entstand aus elf Interviews mit Migrantinnen und Migranten

Erfolge:

- Präsentation der Bannerausstellung und der Spots bei der MEET - Abschlusskonferenz, EU Parlament Brüssel
- Präsentation der Imagekampagne und Spots bei der Heinrich Böll Stiftung, 2010. „Mobility and Inclusion - Highly-skilled Labour Migration in Europe“

- Organisation eines Workshops bei der Metropolis Konferenz 2009, Kopenhagen und Präsentation der Imagekampagne und Spots
- Auszeichnung der Spots mit dem „Prädikat Wertvoll“ der Filmbewertungsstelle Wiesbaden (FBW)
- Einsatz bei Veranstaltungen des Kompetenzzentrums MigraNet

PROJEKTDESCHEIBUNG

Biographien von Migrantinnen und Migranten sind vielfältig, doch ihre Erwerbstätigkeit in Deutschland ist oft mit Hürden verbunden. Im Herkunftsland erworbene Kompetenzen werden oft nicht anerkannt. Architekten arbeiten in Putztruppen, Ärztinnen im Verkauf. Dabei bringen

Migrantinnen und Migranten viele Fähigkeiten und Erfahrungen mit, die für den Arbeitsmarkt wichtig sind und genutzt werden könnten.

LITERATUR / PRODUKTE

- DVD mit Booklet: „Recognition NOW!“ Booklet sowie Untertitel in deutscher und englischer Sprache, Flyer (www.migranet.org)
- 35mm Kinofilm, Flash-Video zur Verbreitung (Spots) (www.migranet.org)
- Bannerausstellung „Viele Welten – viele Fähigkeiten“ in deutscher und englischer Sprache (auf Anfrage)
- Broschüre: „Wissen Nutzen! Der lange Weg zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.“ (www.migranet.org)

Kontakt:

Anne Güller-Frey
 Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Werderstraße 2, 86159 Augsburg
 Kompetenzzentrum MigraNet
 Tel.: 0821 / 90799-19
 E-Mail: anne.gueller-frey@tuerantuer.de
www.recognition-now.de



TÜR AN TÜR, AUGSBURG

INFORMATIONSFORUM: RUNDER TISCH

Angebot:

- Seit 2005 ein 2x jährlich stattfindendes Informations- und Austauschforum rund um das Thema der Arbeitsintegration von Migrantinnen und Migranten. Relevante Akteure der Stadt Augsburg, des Landkreis Augsburg und der Landkreise in Schwaben sowie einzelne Migrantenorganisationen in Augsburg nehmen daran teil.
- Verbreitung der Themen des Netzwerks IQ: Anerkennung, Kompetenzfeststellung, Qualifizierung, Beratung, Sprache und Interkulturelle Öffnung, Prozesskette
- Verknüpfung dieser Themen mit der Arbeit der lokalen Arbeitsmarkt-Akteure

Methode:

Moderierte Fachgespräche, Vorträge und Diskussionen mit Akteuren des Arbeitsmarkts (Politiker, Agentur für Arbeit, Kammern, ...)

Erfolge:

- Runder Tisch MigraNet ist eine etablierte und anerkannte Netzwerkstruktur in Augsburg und angrenzenden Landkreisen
- Gemeinsame Erarbeitung des Konzepts für ein Integrationszentrum in Augsburg auf der Basis der im IQ Netzwerk entwickelten „Prozesskette für eine berufliche Integration“ (siehe S. 30)

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Das Kompetenzzentrum MigraNet (koordiniert durch Tür an Tür) ist ein Netzwerk zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Der Fokus liegt hierbei auf dem Gebiet der Kompetenzfeststellung und der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufs- und Bildungsabschlüssen. MigraNet koordiniert in diesem Zusammenhang den Facharbeitskreis „Kompetenzfeststellung“, der Kon-

zepte und Instrumente auf deren Wirkung hinterfragt und auf eine mögliche Regelförderung hin überprüft.

LITERATUR / PRODUKTE

Dokumentationen „Runder Tisch MigraNet“ (auf Anfrage)

Kontakt:

Christiane Lembert
Tür an Tür, Werderstr. 2, 86159 Augsburg
Kompetenzzentrum MigraNet
Tel.: 0821 / 90799-17
Christiane.lembert@tuerantuer.de
www.migranet.org



KUMULUS PLUS, BERLIN

VERANSTALTUNGSKONZEPT: INFOTAG MIGRATION

Angebot:

An der ganztägigen Informationsveranstaltung nehmen neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des jeweiligen für einen Verwaltungsbezirk zuständigen Jobcenters und dem Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS andere bezirkliche Akteure der Aus- und Weiterbildung, der Jugendmigrationsdienste, Migrationserstberatungen, Vertreterinnen und Vertreter des BAMF und der BA/ZAV teil. Mit einigen Berliner Jobcentern werden diese Infotage mittlerweile jährlich durchgeführt.

Methode:

Veranstaltung mit Tagungscharakter (Foren und Workshops) an einem für alle beteiligten Institutionen „neutralen Ort“: der Werkstatt der Kulturen in Berlin.

Erfolge:

- Mittlerweile finden jährlich Veranstaltungen statt und die Nachfrage steigt.

- Verbesserte und einander ergänzende Zusammenarbeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Jobcenter, der bezirklichen Akteure und des Kompetenzzentrums.
- Einige Jobcenter betrachten den Infotag Migration als Fortbildungsveranstaltung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

PROJEKTBECHREIBUNG

Die Zusammenarbeit mit den Jobcentern ist ein wichtiger Arbeitsstrang des Netzwerks KUMULUS-PLUS, das sich für die berufliche Integration erwachsener Migrantinnen und Migranten in Berlin einsetzt.

Um die Zusammenarbeit zwischen den Partnern des Netzwerks KUMULUS-PLUS und den Institutionen des SGB II/III zu verfestigen und diese für die „berufliche Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund“ zu sensibilisieren, wurde der „Infotag Migration“ entwickelt.

LITERATUR / PRODUKTE

Dokumentation zum Infotag (auf Anfrage)

Kontakt:

Uwe Orłowski und Stefan Nowack
Arbeit und Bildung e.V. , Lindenstr.20–25, 10969 Berlin
Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS
Tel.: 030 / 2593095-24
uwe.orłowski@aub-berlin.de
www.kumulus-plus.de



DGB BILDUNGSWERK, DÜSSELDORF

INFORMATIONEN- UND BERATUNGSNETZWERK ARGEN UND OPTIONSKOMMUNEN

Angebot:

- Netzwerktreffen zum Austausch von Good-Practice-Beispielen, Erfahrungen zu neuen Projektmodellen in den ARGEn und Optionskommunen, über Fördermöglichkeiten und Finanzierungsmodelle, aktuellen Entwicklungen und Themen.
- Beratung zu migrationspezifischen Fragestellungen und Qualifizierungskonzepten.
- Beratung zur interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung sowie Fort- und Weiterbildung.
- Qualifizierung der Mitarbeitenden durch interkulturelle Fort- und Weiterbildung.
- Vermittlung von Handlungsempfehlungen der ARGEn in politische Strukturen und Öffentlichkeit.
- Kooperationen und Kontakte zu Netzwerken und Einrichtungen von Migrantinnen und Migranten.

Methode:

- Organisation von Netzwerktreffen.
- Sensibilisierung und Qualifizierung

von Mitarbeitenden der ARGEn und Optionskommunen.

- Erstellung von Konzepten zur Interkulturellen Öffnung.
- Beratung zu interkulturellen Öffnungsprozessen (IÖ)

Erfolge:

- Transfer des Netzwerkgedankens in weitere Regionen
- Stetiger Gewinn an weiteren Netzwerkpartnern
- Bundesweiter Transfer
- Einführung von IÖ-Prozessen

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Das Netzwerk ARGEn und Optionskommunen trägt dazu bei, die interkulturellen Aspekte der Vermittlungs-, Beratungs- und Qualifizierungstätigkeit zu thematisieren und umzusetzen. Sowohl die bundesweite Entwicklung, Verbreitung und Etablierung des Netzwerks sowie die Optimierung der Beratungs-, Qualifizie-

rungs- und Vermittlungsangebote der ARGen und Optionskommunen sollen zur Umsetzung des langfristigen Zieles der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten beitragen.

LITERATUR / PRODUKTE

- Dokumentation der Netzwerktreffen 2007–2009 (auf Anfrage)
- Handlungsempfehlungen für Arbeitsverwaltungen (www.pro-qualifizierung.de)

Kontakt:

Canan Ulug

DGB Bildungswerk Bund e.V., Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kompetenzzentrum ProQualifizierung

Tel.: 0211 / 4301-180

E-Mail: canan.ulug@dgb-bildungswerk.de

www.pro-qualifizierung.de



KOMPASS, FRANKFURT AM MAIN

NETZWERKAUKTION™ – VERNETZUNGS- UND VERANSTALTUNGSMETHODE

Angebot:

- Eine fachlich moderierte Veranstaltung, um neue Kontakte zu knüpfen, Ideen, Erfahrungen und Know How auszutauschen, oder um einfach intensive Gespräche zu führen
- Die Netzwerkauktion™ bietet die Möglichkeit der Selbstvermarktung und einen Einblick in funktionierende Netzwerke

Methode:

- Ein erfahrenes Moderatorenteam erklärt die Methode, erläutert Grundsätze und Gesprächsregeln
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in Kleingruppen zusammengebracht. Durch den mehrfachen Wechsel der Kleingruppen in kurzer Zeit ist der Informations- und Kontaktgewinn besonders hoch
- Netzwerkauktionen™ eignen sich ab einer Personenanzahl von 25 bis hin zu 300 Personen

Erfolge:

- Alle an der Migrations- und Integrationsarbeit beteiligten Akteure der Stadt Jena wurden mit der Netzwerkauktion™ zusammengebracht. Initiiert wurde das Treffen Ende 2008 über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Zusammenarbeit mit Steffen Jacobi, Leiter des Transferprojektes Thüringen
- Im Rahmen des Mentoring Tages in Hamburg 2009 half die Netzwerkauktion™, ehrenamtlich agierende Mentorinnen und Mentoren zusammenzubringen, um eine effektivere Zusammenarbeit zu initiieren

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Die Methode wird eingesetzt, um Kontakte zwischen Migrantenorganisationen, Bildungsträgern, Arbeitsverwaltungen, Kammern, Unternehmen, Sozialpartnern und anderen strategischen Partnern zu schaffen

bzw. zu intensivieren. Die Netzwerkauktion dient außerdem der Vernetzung von Gründungswilligen mit Personen, die sich bereits im Gründungsprozess befinden sowie mit Unternehmerinnen und Unternehmern. Die Durchführung der Netzwerkauktion™ ist nicht an spezifische regionale Voraussetzungen gebunden.

LITERATUR / PRODUKTE

- Webseite: www.networkaction.org
- Transferkonzept „Vernetzungs- und Veranstaltungsmethode Netzwerkauktion™“ (www.integra-net.org)

Kontakt:

Jasmin Karimnia

Kompass gemeinnützige GmbH, Hanauer Landstr. 521, 60386 Frankfurt am Main
Kompetenzzentrum Integra.net

Tel.: 069 / 21978-0

E-Mail: jasmin.karimnia@kompassfrankfurt.de

www.integra-net.org/Transferprojekt-Hessen



BASIS & WOGЕ, HAMBURG

FORTBILDUNG: DISKRIMINIERUNG ERKENNEN UND HANDELN!

Angebot:

Die Fortbildung „Diskriminierung erkennen und handeln!“ richtet sich an Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitsorganisationen, Beratungsstellen, Migrantenorganisationen sowie Kursleiterinnen und Kursleiter für berufsbezogenes Deutsch

Methode:

Eintägige Workshops mit inhaltlichen Inputs zu Diskriminierungsverboten und zum AGG, Kleingruppen zur Fallarbeit und zur Reflexion eigener Praxis

Erfolge:

- Durchführung zahlreicher Fortbildungen in Regelinstitutionen, Beratungsstellen und Migrantenorganisationen
- Sensibilisieren der Zielgruppe für Formen und Wirkungsweisen von Diskriminierung

PROJEKTBE SCHREIBUNG

Das Projekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“ von basis & woge e.V. entwickelt Empfehlungen für den Abbau von Diskriminierungen in allen Phasen des Arbeitslebens. Dafür ist das im Jahr 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Orientierungsrahmen geeignet.

Auf der Grundlage von exemplarisch dokumentierten Beratungsfällen entwickelt das Projekt Fortbildungen, Arbeitsmaterialien und Handlungsempfehlungen für verschiedene Zielgruppen.

Ziel ist es, Institutionen, Verwaltung und Gesetzgeber für Diskriminierung zu sensibilisieren und Methoden und Handlungsschritte zur Verfügung zu stellen, um Diskriminierung abzubauen und geeignete Maßnahmen insbesondere in das SGB II und III einfließen zu lassen.

LITERATUR / PRODUKTE

- Fortbildungskonzepte (auf Anfrage)
- Überarbeitete Neuauflage des Handbuchs „Diskriminierung erkennen und handeln!“ (www.nobinord.de)

Kontakt:

Birte Weiß und Inga Schwarz
basis & woge e.V., Steindamm 11, 20099 Hamburg
Kompetenzzentrum NOBI
Tel.: 040 / 398426-14
E-Mail: inga.schwarz@basisundwoge.de
www.basisundwoge.de



EXIS EUROPA, ZWICKAU

VERANSTALTUNGSKONZEPT „ZWICKAUER IMPULS“

Angebot:

Veranstaltungsformat zur Vermittlung von Informationen zum Themenspektrum „Migration und Arbeitswelt“, insbesondere zum Netzwerkgedanken.

Methode:

- Erster Tag: Erfahrungsaustausch mit Entscheidungsträgern, z.B. Geschäftsführenden der ARGEn nach SGBII: Welche Lösungen zur arbeitsmarktlichen Integration der Zielgruppen sind vor Ort entwickelt und umgesetzt worden? Sind die Arbeitsansätze in andere Regionen übertragbar? Wie können sie an kommunale Bedingungen angepasst werden? Wie ist der Transfer organisierbar?
- Zweiter Tag als öffentliche Veranstaltung: Den Vertretern aus ARGEn und weiteren Akteuren der Arbeitsmarkt- und Migrationspolitik wird eine Bühne zur Präsentation gelungener Arbeitsansätze zur arbeitsmarktlichen Integration von

Migrantinnen und Migranten geboten. Die Teilnehmenden stellen der Öffentlichkeit praktische Beispiele vor und erläutern ihre Strategie für zukünftige Schritte.

Expertisen aus der Praxis, Wissenschaft und Politik werden in die Tagung eingebunden.

Erfolge:

- Die Geschäftsführer der ARGEn aus Saarbrücken, Mainz, Dresden und Zwickau geben mit ihrer Unterschrift am 27.11.2008 den „Zwickauer Impuls“.
- Der „Zwickauer Impuls“ wurde aufgegriffen in NRW, Mainz, Kiel und Hamburg.

PROJEKTBESCHREIBUNG

Die Veranstaltung ist ergebnis- und erlebnisorientiert aufgebaut. Informationen werden in knappen Blöcken präsentiert. Insgesamt ist ein zügiger Veranstaltungsablauf vorgesehen, bei

dem aber Raum und Zeit bleibt für Randgespräche, Austausch und Vernetzung. Es wird gezeigt, wie man Netzwerke aufbaut, wie sie funktionieren, wie man sie pflegt und welche Probleme es zu überwinden gilt. Eine Bühne für Beispiele guter Praxis, getragen von Fachleuten.

LITERATUR / PRODUKTE

Broschüre „Zwickauer Impuls – Gemeinsam die Integration in den Arbeitsmarkt gestalten“ (www.inbez.de)

Kontakt:

Sandra Scheibe und Kay Tröger
EXIS Europa e.V., Am Schwanenteich 4, 08056 Zwickau
Kompetenzzentrum InBeZ
Tel.: 0375 / 39093-65
E-Mail: post@exis.de
www.exis.de

ANHANG

KONTAKTE

Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS:

Stefan Nowack, Arbeit und Bildung e.V.

Telefon 030 / 2593095 24

stefan.nowack@aub-berlin.de

Andrea Simon, Life e.V.

Telefon 030 / 30879817

simon@life-online.de

Saarländische Initiative Migration und Arbeitswelt:

Andrea Adam, FITT gGmbH, Forschungs- und Transferstelle G.I.M

Telefon 0681 / 5867 490

aadam@sima-inbez.de

Wolfgang Vogt, FITT gGmbH, Forschungs- und Transferstelle G.I.M

Telefon 0681 / 5867 490

wvogt@sima-inbez.de

Integrationszentrum Augsburg:

Stephan Schiele, Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH

Telefon 0821 / 90799 13

Stephan.schiele@tuerantuer.de

Christiane Lemberg, Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH

Telefon 0821 / 90799 17

Christiane.lemberg@tuerantuer.de

Integrationsfachdienste Migration:

Andrea Wegner, Transferstelle am Integrationsfachdienst (IFDM)

Telefon 0395 / 57072 15

wegner@genres-online.de

Interviewpartner:

Heiko Bennewitz, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz (ism)

Telefon 06131 / 32 84 88

Heiko.Bennewitz@ism-mainz.de

Reinhold Demel, Agentur für Arbeit Augsburg

Telefon 0821 / 31510

reinhold.demel2@arbeitsagentur.de

Funda Elmaz, Bremer Existenzgründungsinitiative c/o RKW Bremen GmbH,

Gründungsleitstelle RKW

Telefon 0421 / 3234 6424

elmaz@rkw-bremen.de

Harald Grote, Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales,

Geschäftsstelle Ost II

Telefon 0421 / 2784 220

Harald.Grote@arbeitsagentur.de

Berivan Günes, Hair by Berivan

Telefon 030 / 61 65 98 76

info@hairbyberivan.com

Muharrem Özgür, Türkischer Kulturkreis Alevitische Gemeinde Saarland e.V.

Telefon 0681 / 499324

alevisaar@t-online.de

Heinrich A. Rabeling, ELBCAMPUS Kompetenzzentrum Handwerkskammer

Hamburg

Telefon 040 / 359 05 710

harabeling@elbcampus.de

Dr. Wolfgang Richter, Gesellschaft für Gesundheit und Pädagogik (GGP)
Telefon 0381 / 1237133
wolfgang.richter@ggp-rostock.de

Faruk Şahin, Türkischer Kulturkreis Alevitische Gemeinde Saarland e.V.
Telefon 0681 / 499324
faruk.sahin@gmx.de

Gaby Schäfer, Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport
Telefon 0681 / 50100
poststelle@arbeit.saarland.de

Dr. Mathias Schulze-Böing, Leiter des Amtes für Arbeitsförderung, Statistik
und Integration
Telefon 069 / 244 501 200
Matthias.Schulze-Boeing@offenbach.de

Rudolf Stummvoll, Sozialreferat Amt für Wohnen und Migration
Telefon 089 / 233 40 309
rudolf.stummvoll@muenchen.de

LITERATUR

Bundesagentur für Arbeit 2010: Analyse Report „ Analyse des Arbeitsmarkts für Ausländer“ ; 08.2010 URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de>

Das Prinzip KUMULUS-PLUS, Erfolgreiche Netzwerkarbeit zur beruflichen Integration erwachsener Migrantinnen und Migranten, hrsg. KUMULUS-PLUS, Arbeit und Bildung e. V. 2010, : www.kumulus-plus.de

Katharina Dengler, Katrin Hohmeyer, Maßnahmenssequenzen im SGB II, Eine deskriptive Analyse, IAB Forschungsbericht 2010, URL: <http://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/k100719n09>

Einwanderungsgesellschaft 2010, Jahresgutachten 2010 mit Integrationsbarometer, hrsg. vom Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2010/05/einwanderungsgesellschaft_2010.pdf

Förderung der beruflichen Integration im ländlichen Raum, hrsg. Gesellschaft für nachhaltige Regionalentwicklung und Strukturforschung e. V., 2010, URL: www.genres-online.de

Positionspapier für eine migrationssensible Arbeitsmarktpolitik – Pakt für Integration und Arbeitsmarkt, hrsg. vom Netzwerk IQ, ZWH 2009, URL: : www.intqua.de

Prozesskette für eine (berufliche) Integration, Berufliche Perspektiven gemeinsam gestalten – Integration ermöglichen, hrsg. vom Netzwerk IQ, ZWH 2009, URL: www.intqua.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesagentur
für Arbeit



www.intqua.de

