



„MAKTIVApplus“



**Erfolgreiche Methoden und Instrumente
zur beruflichen und gesellschaftlichen
Integration von Migrantinnen und Migranten**

**Erfolgreiche Methoden und Instrumente
zur beruflichen und gesellschaftlichen
Integration von Migrantinnen und Migranten**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Grußworte	4 – 6
Was ist der ESF? Was ist XENOS?	7 – 8
Was ist eigentlich „MAKTIV <i>Aplus</i> “?	9 – 12
Die Kompetenzbilanz – Grundbaustein des Projekterfolgs	13 – 14
Das Duale Grundlevel – Herzstück des Projekts	15 – 17
Das „Interkulturelle Training“ als zentrales Projektinstrument.....	18 – 20
Das Integrationspraktikum	21
Das Aufbaulevel – der Türöffner zum Arbeitsmarkt.....	22 – 25
Die Exkursionen – der Link zu Gesellschaft und Arbeitsmarkt	26 – 27
„MAKTIV <i>Aplus</i> “ aus der Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.....	28
„MAKTIV <i>Aplus</i> “ aus der Sicht der Unternehmen und Betriebe.....	29
„MAKTIV <i>Aplus</i> “ geht zu Ende, aber die Erfolgsgeschichte geht weiter!.....	30 – 31
Impressum.....	32

Vorwort



Liebe Leserinnen,
liebe Leser,

Demokratie, Vielfalt und Toleranz sind unverzichtbare Elemente unserer Gesellschaft. Diese Werte müssen immer wieder gegen Rassismus, Antisemitismus und gegen rechtsextreme Bestrebungen verteidigt werden. Das liegt nicht nur in der Verantwortung von Politik und Zivilgesellschaft, sondern auch in der Hand von Kommunen, Verwaltungen, Betrieben und Unternehmen. Das Engagement und die Anstrengungen aller sind gefordert. Jeder muss sich vor Ort einsetzen, um Demokratie aktiv zu gestalten und so zu einem toleranten und respektvollen Zusammenleben beizutragen. Zur Unterstützung und Förderung dieser Bewegungen wurde das Bundesprogramm „XENOS - Integration und Vielfalt“ ins Leben gerufen.

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales koordinierte und vom Bundesverwaltungsamt umgesetzte Programm hat das Ziel, arbeitsmarktbezogene Aktivitäten mit Maßnahmen für Toleranz, Demokratie und Vielfalt zu verbinden. Gefördert werden Aktivitäten gegen Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Diskriminierung in Bezug auf arbeitsmarktliche Handlungsfelder im Unternehmen, in der Verwaltung und bei der Bildung in Deutschland sowie im europäischen Kontext.

Die Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH existiert seit Juni 1990 und beschäftigt derzeit ca. 100 hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Bereits seit April 2003 werden in der Niederlassung Marktredwitz (Oberfranken) erfolgreich XENOS - Projekte konzipiert und realisiert. So auch das in dieser Broschüre vorgestellte Projekt „MAKTIVApplus“. Um die Ergebnisse und Erkenntnisse der in den vergangenen drei Jahren durchgeführten Aktivitäten nachhaltig nutzen zu können, wurde diese Broschüre erarbeitet und der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Sie erscheint sowohl in gedruckter als auch in digitaler Form über die Internetseite www.pscherer-online.de als Download. Auf diese Weise bleiben nicht nur die Erfahrungen und das Wissen aus der konkreten Projektarbeit erhalten, sondern auch nachhaltig nutzbar.

Wir freuen uns, diese Broschüre als Ergebnis von „MAKTIVApplus“ einem interessierten Fachpublikum vorlegen und ihm damit einen Einblick in die durchgeführten Aktivitäten und deren Auswirkungen gewähren zu können. Wir hoffen, dass Sie beim Lesen der Lektüre neue Ideen für Ihre Arbeit finden werden. Letztendlich sollen die vorgestellten Projektinhalte Anregungen geben, um diese vielleicht in modifizierter und angepasster Form für andere Regionen nutzbar zu machen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herbert Pscherer', written in a cursive style.

Herbert Pscherer
Geschäftsführer
Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH

Grußworte



Liebe Leserinnen und Leser,

die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist eine Schlüsselaufgabe unserer Gesellschaft. Das Ziel ist, den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken. Zwischen Einheimischen und Zuwanderern soll ein Klima entstehen, das von gegenseitigem Respekt, Vertrauen und gemeinsamer Verantwortung geprägt ist.

Ein friedliches und partnerschaftliches Zusammenleben kann auf Dauer nur gelingen, wenn alle Teile der Gesellschaft bereit sind, dieses aktiv mitzugestalten. Mit dem Projekt „MAKTIVApplus“ macht das Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH ein Angebot, das Menschen mit Migrationshintergrund hilft, sich in unser tägliches Leben zu integrieren. Sie lernen, ihre individuellen Potenziale und Fähigkeiten zu nutzen und zu stärken, und erhalten damit die Möglichkeit, besser am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben in Deutschland teilzuhaben.

Als Landrat freue ich mich sehr, dass dieses hervorragende Integrationsprojekt in den vergangenen Jahren vom Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH in unserem Landkreis Wunsiedel i. Fichtelgebirge realisiert wurde. Gerade heute, im Zuge der Globalisierung, ist Weltoffenheit auch ein Standortfaktor, und jede Region weiß den internationalen Austausch zu schätzen.

Ich danke dem Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH ausdrücklich für die geleistete Arbeit und wünsche für die Zukunft viel Erfolg.

Ihr

A handwritten signature in black ink that reads "Karl Döhler". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Karl Döhler
Landrat

Sehr verehrte Leserinnen und Leser,

„Brücken bauen – Wege zeigen“,

die Integration von Migrantinnen und Migranten, sowohl in die örtliche Gemeinschaft, als auch in den Arbeitsmarkt war das Ziel des Bildungsinstituts PSCHERER gGmbH, das das Projekt „MAKTIVApplus“ auf der Grundlage des „Nationalen Integrationsplans“ der Bundesregierung durchgeführt hat.



In Marktredwitz leben etwa 2.000 Menschen mit Migrationshintergrund. In einer Vielzahl von Initiativen, angefangen von den Kindertagesstätten, über die Schulen und Verbände, bis hin zu den Gremien der Stadt, wie dem Sozialbeirat, wird wertvolle Arbeit im Sinne der Integration dieser Menschen, die unser Gemeinwesen bereichern, geleistet.

Die Verbesserung der Chancen bei der Berufsausbildung und im Arbeitsmarkt ist ein enorm wichtiger Faktor bei dieser Arbeit. Ich bin deshalb dem Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH sehr dankbar für sein Projekt „MAKTIVApplus“. Durch die hervorragende Arbeit, die im Projekt geleistet wurde, konnten die Projektziele in hohem Maße erreicht werden.

Dadurch ist ein weiterer Beitrag zur gelebten Integrationsarbeit in unserer Stadt geleistet worden.

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Birgit Seelbinder". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Birgit Seelbinder
Oberbürgermeisterin



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,

wenn wir über die Zukunft unseres Landes reden, sollten wir auch über Zuwanderung sprechen. Ausländische Arbeitnehmer und Unternehmen sind schon seit über 50 Jahren ein bedeutender Wirtschaftsmotor für Deutschland gewesen.

Die demographische Entwicklung in Deutschland, der zunehmende Mangel an qualifizierten Fachkräften, auch in unserer Fichtelgebirgsregion, sowie die Lage auf dem aktuellen Arbeitsmarkt Oberfrankens verdeutlichen, dass wir im Wirtschaftsleben weit mehr als bisher auf die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund setzen und sie stärker wahrnehmen und anerkennen müssen.

Hinter den Aussagen und Zahlen dieser Veröffentlichung begegnen Sie fast drei Dutzend Erfolgsgeschichten und vielen weiteren spannenden Beispielen von Arbeitsbiographien, die Mut und Durchhaltevermögen von Menschen illustrieren, welche die deutsche Sprache und Kultur am Anfang ihres oftmals langen Weges kaum gekannt haben.

Ich freue mich deshalb, konstatieren zu können, dass es den engagierten Mitarbeiter/-innen der Niederlassung Marktredwitz des Bildungsinstituts PSCHERER gGmbH erneut in einem Projekt gelungen ist, in enger Kooperation und bester Zusammenarbeit mit unserem Jobcenter diese Erfolgsgeschichten zu schreiben und damit gleichzeitig greifbare Vorbilder für unsere weitere Arbeit zu prägen. Als Jobcenter möchten wir der Hoffnung Ausdruck geben, dass auf diese Art und Weise aus noch mehr Menschen mit Migrationshintergrund und damit aus XÉNOS, dem Fremden, ein selbstverständlicher Teil unseres Alltags wird.

So hoffe und empfehle ich, dass diese jetzt erscheinende Publikation zu erfolgreichen Methoden und Instrumenten der beruflichen und gesellschaftlichen Integration von MigrantInnen dazu beitragen möge, den hier realisierten Projektzielen und -strategien im Sinne ihrer Verstetigung auch in anderen Institutionen und Regionen eine nachhaltige Anwendung zu ermöglichen, um das Potenzial der Menschen mit Migrationshintergrund - ihre mitgebrachte Qualifikation, ihre interkulturelle Kompetenz, ihre Erfahrungen und Kontakte sowie ihre Mehrsprachigkeit - für die Zukunft unseres Landes zu nutzen.

Hans Plank
Geschäftsführer des Jobcenters in der Region
der Landkreise Wunsiedel i. F. und Tirschenreuth Nord

Was ist der ESF, was ist XENOS?

Seit mehr als 50 Jahren werden mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) viele Menschen bei der Verbesserung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt unterstützt. Davon profitieren Arbeitslose, Auszubildende, behinderte Menschen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Gründerinnen und Gründer in Deutschland und Europa. Der ESF ist damit das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er soll in der Förderperiode 2007 bis 2013 in Deutschland dazu beitragen, die Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie – Vollbeschäftigung, Arbeitsplatzqualität und -produktivität sowie sozialen Zusammenhalt – zu erreichen.

In Deutschland erhalten Bund und Länder in sieben Jahren insgesamt fast 9,4 Mrd. Euro aus dem ESF. Diese ESF-Mittel verteilen sich zu knapp 40 Prozent auf das ESF-Bundesprogramm und zu gut 60 Prozent auf die 17 ESF-Länderprogramme. Zusammen mit der erforderlichen nationalen Kofinanzierung ergibt sich für die Programmlaufzeit ein Gesamtvolumen von fast 16 Mrd. Euro für zusätzliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.

Finanzielle Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds können öffentliche Verwaltungen, Sozialpartner, Nichtregierungsorganisationen, Wohlfahrtsverbände sowie Organisationen erhalten, die im Bereich Beschäftigung, soziale Eingliederung und Existenzgründung aktiv sind. Eine Förderung einzelner Personen erfolgt nur im Rahmen von Programmen, die von den oben erwähnten Institutionen direkt oder durch Umsetzungsstrukturen / Projektträger durchgeführt werden. Die Programme des Bundes werden durch fünf Bundesministerien (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung) umgesetzt. Weiterführende Informationen zum ESF und die Ansprechpartner in dem jeweils zuständigen Bundesministerium sind unter www.esf.de veröffentlicht.

Eines dieser so genannten Bundesprogramme ist „XENOS – Integration und Vielfalt“, welches vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales koordiniert und vom Bundesverwaltungsamt umgesetzt wird.

Das Bundesprogramm XENOS integriert Aktivitäten gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen, und zwar an der Schnittstelle zwischen (Berufs-)Schule, Ausbildung und Arbeitswelt. Es verfolgt das Ziel, das Demokratiebewusstsein, die Weltoffenheit, das zivilgesellschaftliche Engagement sowie die Toleranz zu stärken. Es richtet sich insbesondere an benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene, aber auch an Ältere und Strafgefangene mit und ohne Migrationshintergrund und unterstützt diese beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und bei der Integration in die Gesellschaft.

Das Bundesprogramm XENOS bündelt unterschiedliche Aktivitäten und führt Bund, Länder und Gemeinden, Betriebe, Schulen sowie relevante Akteure zusammen, um unter Anwendung bereits erprobter und bewährter Konzepte praxisbezogene Lösungsansätze für die lokalen und regionalen Problemlagen zu entwickeln und erfolgreiche Maßnahmen nachhaltig zu verankern.

Das Bundesprogramm ist Teil des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung und des „Bündnisses für Demokratie und Toleranz – gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit“.

Die Programmschwerpunkte von XENOS sind wie folgt definiert: Qualifizierung und Weiterbildung in (Berufs-)Schule, Ausbildung und Beruf, grenzüberschreitende und transnationale Maßnahmen, betriebliche Maßnahmen und Bildungsarbeit in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen, Aufklärung und Sensibilisierung gegen Rechtsextremismus, Maßnahmen zur Integration von Migranten und Migrantinnen sowie die Förderung von Zivilcourage und Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen in Kommunen und im ländlichen Raum.

Die Umsetzung von „XENOS – Integration und Vielfalt“ erfolgt in zwei Förderrunden. Das Gesamtvolumen des Mitteleinsatzes beträgt inklusive nationaler Kofinanzierung rund 350 Mio. EUR. In der 1. Förderrunde stellte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales rund 100 Mio. EUR aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und 18 Mio. EUR aus eigenen Haushaltsmitteln zur Verfügung.

Dadurch konnten in der 1. Förderrunde rund 260 Projekte mit einer maximalen Laufzeit von drei Jahren gefördert werden. Eines der Projekte aus der 1. Förderrunde ist das in dieser Broschüre vorgestellte und beschriebene Projekt „MAKTIV*Aplus*“, welches im Programmschwerpunkt „Maßnahmen zur Integration von Migranten und Migrantinnen“ angesiedelt ist.

Das Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH beteiligt sich bereits seit 2003, also schon seit der vorangegangenen Förderperiode, sehr erfolgreich an der Umsetzung von Projekten im Rahmen des Bundesprogramms XENOS. Sowohl durch die Umsetzung der Vorgängerprojekte („Akzept“ und „INMIGRA“) als auch insbesondere mit der Realisierung von „MAKTIV*Aplus*“ konnten in der Region beachtenswerte Resultate erzielt werden. Während sich das Projekt „Akzept“ ausschließlich an Jugendliche (mit und ohne Migrationshintergrund) wandte, richteten sich die beiden anderen Projekte auch an junge Erwachsene ebenfalls mit und ohne Migrationshintergrund.

Was ist eigentlich „MAKTIVApplus“?

Das dreijährige Projekt „MAKTIVApplus“, das vom Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH in der Niederlassung Marktrechwitz durchgeführt wurde, zielt darauf ab, die in unserer Gesellschaft lebenden sozial benachteiligten oder zum Teil sogar ausgegrenzten Menschen (meist mit Migrationshintergrund) auf der Grundlage des „Nationalen Integrationsplanes“ der deutschen Bundesregierung und vor dem Hintergrund der jeweiligen regionalen Bedingungen so in das alltägliche Leben zu integrieren, dass sie als gleichberechtigte Mitglieder der Bürgergemeinschaft unseres Staates akzeptiert werden.

Als strategischer Schlüssel und damit Königsweg zur Erreichung dieser Zielstellung ergibt sich infolgedessen die nachhaltige Vermittlung und Integration eines möglichst hohen Anteils des aufgezeigten Personenkreises in ein Arbeitsrechtsverhältnis des ersten Arbeitsmarktes bzw. in ein Ausbildungsverhältnis. Als parallele und Folgeerscheinung liegt hier gleichzeitig der Ausgangspunkt für eine intensive Präventionsarbeit gegen Diskriminierung, Fremdenhass und Rechtspopulismus. Eine wichtige Anfangsproblematik liegt hierbei darin, alle Teilnehmenden (zumeist Migrantinnen und Migranten), die meist in so genannten Parallelgesellschaften leben, bzw. deren Angehörige für die Ziele unseres Vorhabens zu öffnen sowie tatsächlich tiefgründig zu erreichen.

Die Integration von Menschen mit (aber auch ohne) Migrationshintergrund in den ersten Arbeitsmarkt ist demzufolge das definierte Hauptziel des Projektes, welches sich nur durch eine ganzheitliche Handlungsstrategie erreichen ließ. Hierbei war die Verknüpfung und Integration von Aktivitäten für Toleranz, Demokratie und Vielfalt mit den arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen und infolgedessen mit einer intensiven Präventionsarbeit gegen Diskriminierung, Fremdenhass und Rechtspopulismus der strategische Schlüssel. Denn eine nachhaltige Eingliederung der Migrantinnen und Migranten in den ersten Arbeitsmarkt ist nur realisierbar, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen im kompletten Umfeld dafür geschaffen bzw. die Integrationsbereitschaft aller Beteiligten verbessert wird. Zur Erreichung des Gesamtzieles des Projektes waren folgende Zwischenziele vorgesehen:

- Erarbeitung eines individuellen Stärken- und Schwächenportfolios (Kompetenzbilanzierung)
- Zielorientierte Entwicklung der individuellen Handlungsstrategien zur Integration
- Realisierung und Umsetzung von Aktivitäten in multikulturellen Gruppenzusammensetzungen
- Intensives Kompetenz-Training und Coaching für alle Teilnehmenden
- Schaffung der Möglichkeit zum Erwerb von anerkannten Teilabschlüssen bzw. Zertifikaten
- Laufende Vermittlung in Arbeitspraktika mit der Option der evtl. Festanstellung
- Laufende intensive sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung in allen Bereichen
- Minimierung von Arbeitsabbrüchen durch eine kontinuierliche Nachbetreuung und Hilfestellung
- Intensive Sensibilisierung der Betriebe und Unternehmen zur Steigerung der Akzeptanz und der Toleranz gegenüber Migrantinnen und Migranten

Die Hauptphase des Projektes gliederte sich in mehrere Module und Bausteine, welche im Rotationsverfahren durchgeführt wurden. Die Verbleibsdauer für die Teilnehmer/-innen war individuell nach Bedarf innerhalb des Projektes gestaltbar, eine Mindestverbleibsdauer von sechs Monaten sollte jedoch eingehalten werden. Gestartet wurde mit der Kompetenzbilanzierung im Aktivierungs- und Motivationsmodul. Hier musste es zwingend gelingen, die Zielgruppe für das Vorhaben aufzuschließen. Im Anschluss erfolgte der Übergang in das duale „Grundlevel“ (ein Tag „Interkulturelles Training“ sowie vier Tage Praktikum bei einem potenziellen Arbeitgeber). Im „Grundlevel“ integriert war das so genannte Reflexionsmodul, welches in regelmäßig wiederkehrenden Abständen durchgeführt wurde. Hier erfolgte die Erarbeitung des „europasses“ für jeden einzelnen Teilnehmenden.

Am Ende des Reflexionsmoduls konnte individuell nach Bedarf der einzelnen Person entweder der Austritt aus dem Projekt oder der Wechsel in das für ihn geeignete berufsbezogene „Aufbaulevel“ festgesetzt werden. Die inhaltliche Gestaltung der berufsfeldbezogenen „Aufbaulevel“ geschah anhand der Ergebnisse bzw. der ermittelten Bedarfe der Teilnehmenden. Das „Aufbaulevel“ qualifizierte berufsbezogen weiter und sollte so den Übergang in ein „normales“ Berufsleben wesentlich erleichtern. Zu den wichtigen Aktivitäten zählten aber nicht nur das Aufbrechen der bzw. Eindringen in die Parallelgesellschaften, sondern auch das Führen von kontinuierlichen Einzel- und Gruppengesprächen, die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit u. a. durch regelmäßige Praktikumsbesuche und die Durchführung von entsprechenden Veranstaltungen, die Begleitung der Teilnehmenden z. B. bei Vorstellungsgesprächen sowie deren Unterstützung und Hilfestellung bei sozialen Fragen und Problemen.

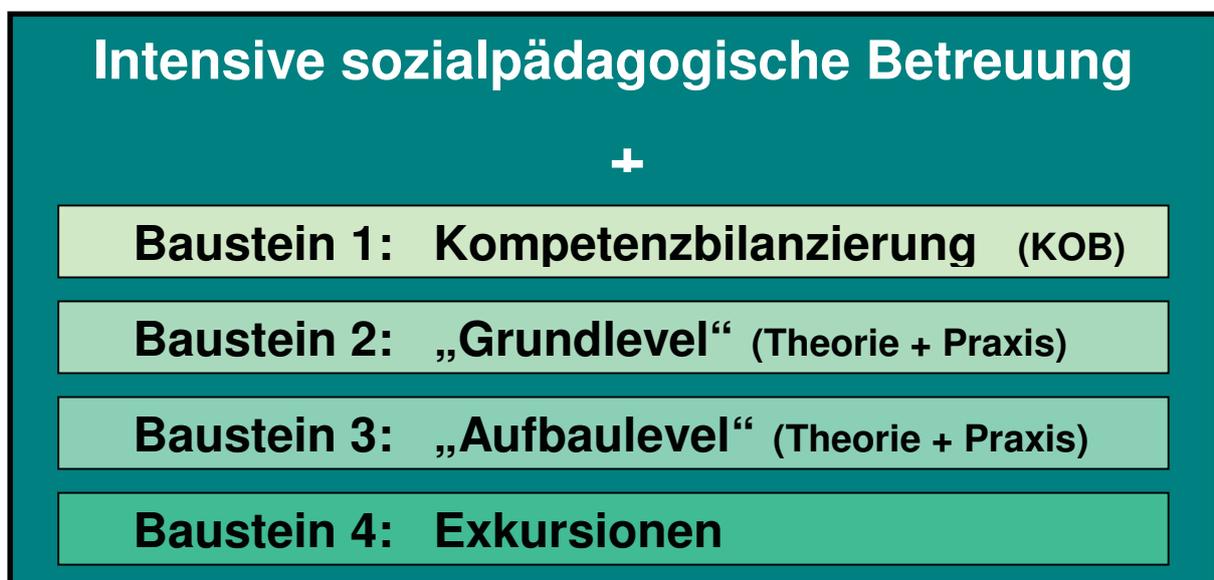


Schaubild: Bausteine des Projekts

Enge Kooperationspartner bei der Durchführung des Projektes „MAKTIV*Aplus*“ waren die Agentur für Arbeit bzw. zunächst die ARGE der Landkreise Wunsiedel und Tirschenreuth-Nord und seit 2011 das Jobcenter sowie die regionalen Migrationsdienste. Die Agentur für Arbeit bzw. die ARGE/das Jobcenter Wunsiedel und Tirschenreuth Nord erklärten sich bereit, die potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Abstimmung mit der Projektleitung und den Migrationsdiensten auszuwählen und dem Projekt entsprechend zuzuweisen. Die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters nahmen an den im Rotationsverfahren stattfindenden Informations- und Abschlussveranstaltungen sowie an den entsprechenden Arbeitstreffen u. ä. teil. Ebenso erfolgte während der Zuweisungsdauer eines Teilnehmenden die enge Zusammenarbeit des sozialpädagogischen Projektteams mit den für die jeweilige Person zuständigen Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern der ARGE bzw. des Jobcenters.

Unterstützend bei der Auswahl der Teilnehmenden für das Projekt wirkten die regionalen Migrationsdienste bzw. Migrantenorganisationen. Dies waren der Caritasverband Hof e. V. (Jugendmigrationsdienst - JMD), das Diakonische Werk Selb-Wunsiedel e. V. (Migrationserstberatung - MEB) sowie das Kreis-Caritas-Sekretariat Wunsiedel (Migrationserstberatung - MEB). Bei allen Veranstaltungen und Präsentationen im Rahmen des Projektes sowie bei den Arbeitstreffen und Informationsaustauschen waren die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten und wirkten aktiv mit.

Während der Durchführung der Präsenzbausteine im Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH (z.B. Grund- und Aufbaulevel) boten diese ihre kontinuierliche Präsenz bzw. individuelle Sprechzeiten an. Sie standen dem sozialpädagogischen Betreuungspersonal sowie dem Ausbildungspersonal unterstützend bei sozialen Problemen und Belangen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Verfügung.

Trotz des Anstrebens eines hohen Maßes an Individualität des Projektes geriet der ganzheitliche Ansatz zu keinem Zeitpunkt aus dem Auge:

„MAKTIV*Aplus*“ ebnete durch die stark arbeitsmarktpolitisch ausgerichtete Projektdurchführung auch den Weg in die soziale und kulturelle, also allseitige Integration der betroffenen Menschen mit Migrationshintergrund in die Gesellschaft, weil sowohl die Mitakteure des Projektes als auch die Angehörigen der Zielgruppe selbst, deren Familien und speziell die Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer deutscher Nationalität zu Multiplikatoren wurden, die in einer Rolle als Vorbild bzw. „Botschafter“ bzw. Vermittler aus der Zielgruppe selbst heraus sowohl Vorurteilen als auch rechtem Gedankengut wirksam entgegentreten konnten.

Projektlauf- zeitschiene		Vor- und Nachbereitungsphase	Kompetenzbilanzierung (Hauptrunde)	Kompetenzbilanzierung ("Nachrücker")	Grundlevel	Aufbaulevel "EDV"	Aufbaulevel "Pflege"	Aufbaulevel "Verkauf"	Aufbaulevel "Betreuungsassistent/-in"	Exkursionen	
2009	Januar	■			■						
	Februar										
	März		■								
	April									■	
	Mai										
	Juni										
	Juli			■							■
	August										
	September										
	Oktober		■				■	■			
	November										
	Dezember										
2010	Januar										
	Februar										
	März					■	■				
	April		■								
	Mai										
	Juni										
	Juli			■						■	
	August										
	September			■						■	
	Oktober		■								
	November							■			
	Dezember									■	
2011	Januar							■			
	Februar			■							
	März		■							■	
	April										
	Mai										
	Juni									■	
	Juli			■				■			
	August							■			
	September									■	
	Oktober	■							■		
	November								■		
	Dezember								■		

Schaubild: Projektlauf/-zeitschiene

Die Kompetenzbilanz - Grundbaustein des Projekterfolgs

Die Kompetenzbilanzierung (KOB) ist eine anerkannte Methode aus dem Bereich des Personalmanagements, die eine sowohl sehr individuelle als auch weitgehend objektive Bewertung von Personen hinsichtlich der bei ihnen vorhandenen und mehr oder weniger stark ausgeprägten (sozialen, berufsfachlichen und personalen) Kompetenzen ermöglicht. Sie kann Aussagen zu denkbaren beruflichen Entwicklungen eines Menschen in Abhängigkeit der vorhandenen Potenziale in Verbindung mit den gegebenen Rahmenbedingungen treffen. Damit kann sie personenbezogen eine in hohem Maße zutreffende mögliche Antwort auf die sich ständig gravierend verändernde Arbeitswelt sowie auf die dadurch bedingten Flexibilisierungsprozesse in den Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt geben.

Kompetenzbilanz stellt aber auch gleichzeitig eine Art Philosophie dar, den Menschen zu sehen und zu „erkennen“ - eine Form oder Methode der Ausbildung, mit deren Hilfe die Teilnehmenden für sich wichtige Fragen beantworten können und müssen: Wer bin ich? Was kann ich? Wohin will ich? Was muss ich tun, um meine persönlichen Ziele zu erreichen? Das so wichtige selbstbestimmte Handeln und Lernen eines jeden Individuums bildet damit auch gleichzeitig einen Kerngedanken der KOB.

Im Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH werden seit 1998 Kompetenzbilanzierungen im Rahmen von Trainingsmaßnahmen, Fortbildungen und Projekten durchgeführt. Das Unternehmen ist nach den Qualitätsrichtlinien des nationalen Netzwerkes der französischen Kompetenzbilanzzentren (C.I.B.C.) zertifiziert. Diese Dienstleistung Kompetenzbilanz kann von den bzw. für die unterschiedlichsten Zielgruppen (z. B. Jugendliche, Studenten, Väter und Mütter während der Elternzeit, Berufsrückkehrer, Arbeitslose/Arbeitssuchende, Berufstätige) in Anspruch genommen und durchgeführt werden.

Ziele der Kompetenzbilanz

Durch die Kompetenzbilanz soll der/die Teilnehmer/in

- ein klareres Bild der eigenen Person (erworbenes Wissen und Können, Einstellungen, Motivationen, Charaktereigenschaften und Verhaltensweisen) erhalten, vorhandene Stärken und Schwächen deutlich erkennen und in Bezug auf die Arbeitswelt bewerten,
- darauf aufbauend eine realistische berufliche Zukunft planen bzw. gefasste Pläne überprüfen (Ausbildungsplatz- oder Arbeitsplatzsuche, berufliche Weiterbildung oder Umorientierung etc.) sowie
- Motivationen aufbauen, um sich aufgrund vorhandener Kompetenzen neuen beruflichen Anforderungen stellen zu können.

Der zu nutzende Grundgedanke lautet dabei: Wer über sich selbst, seine Fähigkeiten, seine Stärken (und Schwächen), seine Entwicklungsmöglichkeiten, seine Verhaltensweisen und Denkstrukturen, seine Einstellungen und vor allem über seine Persönlichkeit umfassend Bescheid weiß, verbessert erheblich die eigenen Chancen und Möglichkeiten zum (Wieder)einstieg in das (auch sozial auf geregelten Bahnen verlaufende) Berufsleben. Am Ende der Kompetenzbilanz steht für den Teilnehmenden nicht sofort schlüssig ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz, sondern als Basis und Handlungsanleitung das Wissen um die für ihn realistischen beruflichen Ziele und die dafür möglichen bzw. notwendigen Wege. Die persönliche Kompetenzbilanz geht über eine Berufsorientierung hinaus, sie ist eine neue Art, den Menschen zu sehen (zu analysieren), ihn zu motivieren, sich auch neuen und bisher ungewohnten beruflichen Aufgaben zu stellen.

Kompetenzbilanz in der Praxis

Der Ablauf der Kompetenzbilanz gliedert sich in drei Phasen:

Phase 1 - Bedarfsanalyse

In der ersten Phase wird gemeinsam mit dem Probanden der vorgesehene Ablauf besprochen und eine Zielplanung erarbeitet. Dabei ist die Mitarbeit des Teilnehmenden unabdingbar. Objektive Einschränkungen wie körperliche oder psychische Probleme, weitere Defizite oder auch Probleme wie z. B. Wohnortnachteile werden erkundet.

Phase 2 - Untersuchungsphase

In dieser zweiten Phase beginnt die systematische Bestandsaufnahme, in der alle notwendigen Informationen, Daten und Fakten zusammengetragen werden. Alle Aussagen des Teilnehmenden, die die beruflichen und außerberuflichen Erfahrungen und Kompetenzen betreffen, werden erfasst und geordnet. Dabei spielt die Selbstbewertung des Teilnehmenden eine sehr wichtige Rolle. Diese Phase beinhaltet demzufolge die psychometrische- und Verhaltensanalyse von Persönlichkeitsmerkmalen des Probanden. Die so genannte Evaluation erfolgt dabei durch die Anwendung von reliablen, objektiven und validen Testverfahren sowie durch die Nutzung von Beobachtungsverfahren.

Phase 3 - Auswertung und Synthesephase

In der dritten Phase werden alle zusammengetragenen Informationen genau analysiert und die Ergebnisse in einem Orientierungsgespräch zwischen Kompetenzberater und Teilnehmer/-in besprochen. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten werden gemeinsam erörtert. Anschließend wird das so genannte Synthesepapier als Zusammenfassung und handhabbares Produkt der gesamten KOB diskutiert und ausgehändigt. Dieses Dokument wird durch einen gemeinsam erarbeiteten Aktionsplan ergänzt.

Das Duale Grundlevel – Herzstück des Projekts

Das Duale Grundlevel startete nahtlos im Anschluss an das zwischen KOB und weiterem Projektablauf vermittelnde Aktivierungs- und Motivationsmodul. Die geplanten theoretischen Inhalte, das „Integrationsstraining“ bzw. das „Interkulturelle Training“ des Grundlevels wurden speziell entsprechend der ermittelten Kompetenzen der Teilnehmenden (Teilnehmerbezogene „Synthesepapiere“) modifiziert und ergänzt. Der Focus wurde nun in erster Linie auf die Stärkung bzw. weitere Ausprägung der notwendigen Schlüsselqualifikationen sowie auf die Vermittlung, Aneignung und Verinnerlichung anwendbarer grundlegender allgemeinberuflicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten gerichtet. Trotz der Tatsache, dass fast alle Personen bereits einen Integrationskurs des BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) absolviert hatten und über das Zertifikat Deutsch B 1 des Europäischen Referenzrahmens verfügten, galt es gleichfalls, sprachliche Barrieren weiter abzubauen. Die bei Eintritt oft nicht ausreichende Kommunikationsbereitschaft und -fähigkeit bildet bei Nichtbeachtung eine wesentliche Ursache für Konfliktpotenziale sowie ein großes Hemmnis bei der Entwicklung eines auf Toleranz ausgerichteten interkulturellen Verständnisses. Im Sinne der deshalb zu vollziehenden Binnendifferenzierung wurden die Aktivitäten wie z. B. die berufliche Orientierung im sozialen, gastronomischen, pflegerischen und handwerklichen Bereich, die Kontaktherstellung und -aufnahme zu potenziellen Arbeitgebern der Region, der persönliche Schriftverkehr mit Ämtern und Behörden, der Umgang mit Bewerbungsunterlagen und letztendlich das „Integrationspraktikum“ selbst immer auch in Form eines immanenten Prozessbestandteils als Kommunikationstraining genutzt. Gleiches wurde bei der Stärkung und Ausprägung weiterer wichtiger Schlüsselqualifikationen wie z. B. Einsatzbereitschaft, Eigeninitiative, Team- und Konfliktbereitschaft/-fähigkeit etc. praktiziert. Dafür war eine kontinuierliche und sehr intensive pädagogische Arbeit notwendig, die den psychologischen Grundsatz implizierte, dass nur über die Sprache mit dem Verstand Erfasstes auch in Handlungsantriebe umgesetzt und praktisch angewandt werden kann.

Unter diesen Voraussetzungen bedeutete das z. B. ebenfalls, dass fast alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zunehmend in der Lage waren, ihr Management hinsichtlich Praktika, Bewerbungsunterlagen und Bewerbungen, Arbeitsplatzrecherche sowie bezüglich des Erwerbs beruflicher Qualifikationen selbst in die Hand zu nehmen. Dabei entstand z. B. der positive Nebeneffekt, dass Teilnehmende, die noch nie mit dem Computer in Berührung gekommen waren, mit Hilfe anderer (einheimischer) Teilnehmender einerseits ihre Berührungängste abbauen konnten - die Migrantinnen und Migranten recherchierten u. a. am PC und in anderen Medien nach passenden Arbeitsstellen - und sich andererseits im Umkehrgang interessanterweise die Deutschkenntnisse der Menschen *ohne* Migrationshintergrund gleichfalls verbesserte. Die sozialpädagogische Betreuung reichte bis zu deren konkreten Begleitung bei Behördenterminen und vor allem bei Gesprächen in den Personalabteilungen der Unternehmen. Aus diesem Grund wurden die Aktivitäten im Grundlevel mit der Durchführung ziel- und ergebnisorientierter Rollenspiele als wichtiges, da praxisrelevantes Trainingselement abgerundet. Als Evaluation hinsichtlich der Erreichung von Etappenzielen und zugleich Festlegung des weiter zu beschreitenden Integrationsweges wurde von allen Teilnehmenden der „europass“ erarbeitet.

Während des Grundlevels waren die Teilnehmenden jeweils einen Tag pro Woche zum „Interkulturellen Training“ anwesend. Die anderen vier Tage absolvierten sie im gleichzeitig mit dem Grundlevel gestarteten „Integrationspraktikum“. Die Praktikumsplätze wurden nach projektspezifischen Gesichtspunkten ausgewählt, da sie natürlich in erster Linie zu einer sozialversicherungspflichtigen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt führen sollten. Selbstverständlich wurden dabei die Voraussetzungen, Interessen und Bedürfnisse der jeweiligen Person sowie ihre in der Kompetenzbilanz ermittelten Stärken und ihre bereits vorhandenen Kenntnisse und Erfahrungen berücksichtigt. Im Rahmen dieser Praktika erhielten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, Berufe praktisch kennen zu lernen und ihre fachlichen Kompetenzen zu erproben und zu erweitern. Darüber hinaus erwarben die Migrantinnen und Migranten Kenntnisse und Fertigkeiten, die es ihnen ermöglichten, die Chance auf eine dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt wesentlich zu verbessern und dadurch nicht nur die eigene soziale Stellung, die gesellschaftliche Akzeptanz und Anerkennung zu erhöhen, sondern auch die ihrer gesamten Familie. Andererseits bot sich für die Betriebe die Möglichkeit, durch das Integrationspraktikum zukünftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Fachkräfte kennen zu lernen. Teilweise noch vorhandene Akzeptanzprobleme in Firmen, Betrieben und Einrichtungen einschließlich gewisser Ressentiments konnten auf diesem Weg abgebaut werden.

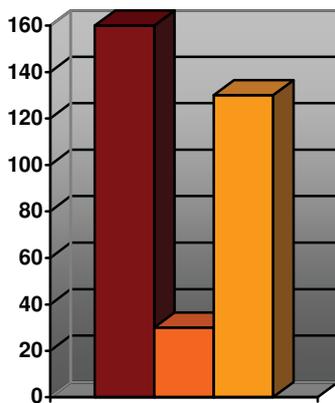
Viele Arbeitsplätze sind bereits heute und insbesondere künftig durch ein Zusammenwirken von Kollegen und Kolleginnen ganz unterschiedlicher nationaler, regionaler, sprachlicher, religiöser und weltanschaulicher Herkunft gekennzeichnet. Durch das Integrationspraktikum und die damit verbundene Sensibilisierungsarbeit wurde die interkulturelle Kompetenz auch bei den Betrieben und Unternehmen sowie bei deren „Stammbeschaften“ ausgeprägt. Betriebe und Einrichtungen, die positive Erfahrungen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus anderen Kulturkreisen gesammelt haben, werden auch in Zukunft deren adäquater und gleichberechtigter Anstellung positiv gegenüberstehen.

So diente das Grundlevel insgesamt einem intensiven Kompetenz-Training einschließlich Coaching. Hier wurden Teilziele wie z. B. die Stärkung von sozialen Kompetenzen, die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz, die Förderung der personalen Kompetenzen, die Verbesserung insbesondere der arbeitsmarktbezogenen Kommunikationsfähigkeit usw. durch geeignete sowie zielgruppenorientierte Lehr- und Lernmethoden realisiert. Dazu gehörte auch die Erhöhung der Integrationsbereitschaft aller Beteiligten. Es wurde so ein multiethnisches Klima erzeugt, welches das interkulturelle Bewusstsein gefördert und die Akzeptanz für andere Kulturkreise gestärkt hat, um Tendenzen der Fremdenfeindlichkeit und des Rechtspopulismus sowie Ansätzen für den Rechtsterrorismus entgegenzuwirken. Dieses Ziel wurde u. a. durch das „Interkulturelle Training“ an den Präsenztagen erreicht. Gespräche über die Herkunftsländer der Teilnehmenden einschließlich Traditionen und Besonderheiten halfen dabei, sich besser kennen, akzeptieren und schätzen zu lernen. Gemeinsame Aktivitäten wie z. B. Exkursionen und das Kennenlernen spezifischer nationaler Feste rundeten das Aktivitätenfeld ab. Vor allem aber erfuhren die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund mehr über ihre „Wahlheimat“ Deutschland und lernten die Menschen, Städte und Landschaften sowie deren Traditionen kennen.

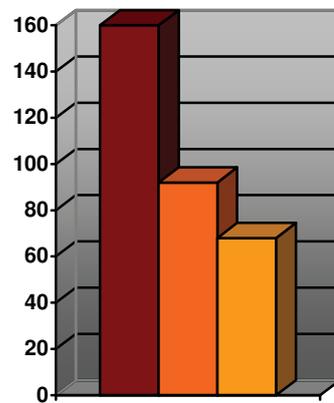
Auf diese Art und Weise bereicherten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr Wissen und erwarben neue Erfahrungen - unabhängig davon, ob sie einen Migrationshintergrund hatten oder nicht.

Diese „Integrationsphase“ im Grundlevel wurde von einer kontinuierlichen sozialpädagogischen Motivationsarbeit begleitet. Sie half dabei, typische „will-nicht“- bzw. vorgeschobene „kann-nicht“-Probleme wahrzunehmen und zu kompensieren. Ziel war es, für diese Einstellungen einen Weg aufzuzeigen und zu vermitteln, der in einer akzeptablen Lösung den Schlüssel erkennen lässt, diese Probleme in „Lust-auf-Mitarbeit“ zu verändern. Die Teilnehmenden lernten so nicht nur die Ursachen eines zu wenig ausgeprägten Selbstbewusstseins kennen, sondern es wurden ihnen auch Handlungsstrategien vermittelt, die ihnen halfen, die eigene Persönlichkeit zu stärken. Das mündete letztendlich in eine optimistische Reflexion und Diskussion der eigenen Erfolgserlebnisse - *"Erfolg ist, wenn man merkt: ... und es geht doch!"* - mit den entsprechenden positiven lebenspraktischen Konsequenzen..

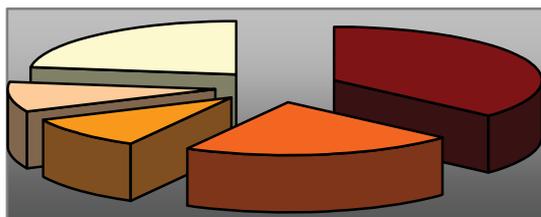
Die grafische Darstellung der Struktur der Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Grundlevels



■ gesamt (160 TNI)
 ■ Deutsche (30 TNI)
 ■ Migranten (130 TNI)



■ gesamt (160 TNI)
 ■ weiblich (92 TNI)
 ■ männlich (68 TNI)



■ Kasachstan (48 TNI)
 ■ Türkei (28 TNI)
 ■ Russland (13 TNI)
 ■ Tschechien (12 TNI)
 ■ Deutschland (30 TNI)

Das „Interkulturelle Training“ als zentrales Projektinstrument

Der Prozess der Integration von Menschen mit einem Migrationshintergrund besteht aus Auseinandersetzung, Annäherung, Kommunikation, Feststellung von Unterschieden, Auffindung von Gemeinsamkeiten und aus der Übernahme gemeinschaftlicher Verantwortung durch die Zugewanderten gemeinsam mit der anwesenden Mehrheitsbevölkerung. Integration ist viel mehr als nur Anpassung, verlangt aber andererseits nicht die Aufgabe der eigenen kulturellen Identität. Um dieser für das Projekt zutreffenden Anspruchsdefinition gerecht zu werden, wurde dem „Interkulturellen Training“ bzw. „Integrationstraining“ eine große Bedeutung beigemessen und damit ein sehr breiter Raum zur Verfügung gestellt. So war das „Interkulturelle Training“ nicht nur Herzstück des gesamten Projekts durchziehendes Grundlevels, sondern wurde auch - in entsprechend adäquaten Anteilen - als immanentes Projektinstrument im Rahmen *aller* Projektaktivitäten installiert und genutzt.

Der Kreis der Teilnehmenden des Projektes „MAKTIVaplus“ setzte sich aus (langzeit-)arbeitslosen Migrantinnen und Migranten verschiedener Nationalitäten und ebensolchen deutschen Bürgern mit und ohne Migrationshintergrund zusammen. Daraus resultierende kulturbezogene Gruppenbildungen konnten durch das interkulturelle Lernen weitgehend aufgelöst werden, es bildete sich zunehmend eine multikulturelle Gemeinschaft. Dazu trugen die angebotenen theoretischen Inhalte während der Präsenztage mit Themen wie z. B. gewaltlose Konfliktlösung, zwischenmenschliche Kommunikation, interkulturelles Verständnis, Toleranz, die Problematik von Fremdenhass und Rechtspopulismus und die geschichtlichen Hintergründe der deutschen Zuwanderungspolitik in hohem Maße bei.

Durch eine ausgewogene Kombination zwischen Informationen über „fremde“ Kulturkreise, Mediation, die Arbeit in multikulturellen Gruppen, Rollenspielen und Simulationen zur interkulturellen Sensibilisierung wurde die interkulturelle Kompetenz aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachhaltig gestärkt. Dies trug hinsichtlich des Verhaltens und Auftretens der Teilnehmenden dazu bei, kultureller Vielfalt offener zu begegnen, Unterschiede als Bereicherung zu erfahren, Vorurteile und Diskriminierung zu verringern und zu vermeiden sowie Verhaltensweisen gegen Fremdenfeindlichkeit zu entwickeln.

Dieses „Interkulturelle Training“ fand in erster Linie im Rahmen der Präsenztage während des Grundlevels statt. Ziel war es, die Toleranz aller Teilnehmenden auszuprägen und zu festigen sowie eine Akzeptanz für das „Anderssein“ aufzubauen. Um eine Erhöhung der interkulturellen Kompetenz zu erreichen, war es dabei zunächst notwendig, durch intensive Aufklärung und Information aller Beteiligten über andere Kulturen und damit verbundene Verhaltensmuster Akzeptanz und Toleranz zu verinnerlichen. Wichtig war darüber hinaus, diese Akzeptanz auch nach außen zu tragen und so ein besseres Klima im gesellschaftlichen Umgang und vor allem in der Arbeitswelt anzustreben. - An dieser Stelle wurde der methodische Ansatz des Projektes stark erweitert, um nicht nur die Teilnehmenden selbst, sondern auch deren Familien einbeziehen zu können.

Im Verlaufe der Präsenztage fanden, zunächst nicht immer vorurteilsfrei, umfassende Diskussionen zum Thema Integration statt. Filme veranschaulichten die Probleme der Migranten und Migrantinnen, zeigten aber auch die Ursachen auf, warum Integration noch nicht immer gelingt. So wurde einerseits von den deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmern immer wieder darauf hingewiesen, dass Migrantinnen und Migranten zum einen die deutsche Sprache besser beherrschen und zum anderen eine größere Bereitschaft zur Integration zeigen müssten. Die Personen mit Migrationshintergrund selbst wiederum erwarteten, dass insbesondere Kinder und Jugendliche besser ausgebildet werden und so eine wirkliche Chance zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben erhalten sollten. Es ergibt sich als wichtige Erkenntnis die Aufgabe, stets den so genannten „Generalverdacht“ auszuschließen und auf die Einmaligkeit der einzelnen Individuen zu verweisen.

Ein Workshop der Teilnehmenden drehte sich z. B. um das Thema „Vorurteile“. Daraus entstand das „Kartonprojekt“. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sammelten zunächst Vorurteile, die sie als „üblich“ und „normal“ erachteten, an der Tafel. Dann erhielt jeder einen Karton, der farbig beklebt wurde. Sie schrieben ihrer Meinung nach die gängigsten Vorurteile auf die Kartons – die deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Migranten und Migrantinnen und umgekehrt. Gemeinsam stellten sie die Kartons zu einer „Mauer aus Vorurteilen“ auf. In der folgenden Diskussionsrunde wurde jedes Vorurteil näher erörtert und diskutiert.



„Eine Mauer aus Vorurteilen“

Symbolisch traten die Teilnehmenden des Workshops dann gemeinsam diese errichtete „Mauer der Vorurteile“ ein, um zu veranschaulichen, dass sie zusammen in den nächsten Wochen daran arbeiten möchten, diese Vorurteile zu beseitigen. Gemeinsam suchten sie nach Lösungen, wie diese „Mauer“ zu überwinden sei. Der beste Ansatz wurde im Kennenlernen der „fremden“ Länder und Kulturen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts gefunden. Deshalb wurden die Präsenztage gleichfalls genutzt, um jeweils die eigenen Länder vorzustellen, deren Kultur zu erklären und natürlich auch, um das meist selbst gewählte Land Deutschland tiefergründiger kennen zu lernen. Exkursionen in verschiedene Regionen und Unternehmen wurden entsprechend vorbereitet und durchgeführt. Ebenso wichtig war an dieser Stelle natürlich immer auch, die direkte Verbindung zum aktuellen Arbeitsmarkt herzustellen. Die Teilnehmer/-innen lernten so, ihren eigenen Blickwinkel zu erweitern und sich mit Tätigkeiten vertraut zu machen, die für sie beruflich eventuell noch in Frage kommen würden.

Das gemeinsame Organisieren von Veranstaltungen erwies sich ebenfalls als ein wichtiger Schwerpunkt, um sich näher zu kommen, die Familien der anderen kennen zu lernen und zu erfahren, welche Feste z. B. in einer anderen Kultur wichtig sind und wie sie gefeiert werden. Im Gegenzug wurden mit den Migranten und Migrantinnen deutsche Feste gefeiert bzw. ihnen diese erklärt. Besonders die Weihnachtszeit, aber auch Ostern und Pfingsten boten sich dafür an. Das Beseitigen der Vorurteilsmauer in den Köpfen wurde so zur Grundvoraussetzung, um gegen die Mauer der Fremdenfeindlichkeit in der Gesellschaft anzugehen.

Integration impliziert aber auch die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Wertvorstellungen. Auch hier zeigten sich nicht unerwartet die Unterschiede zwischen den Kulturen. Vor allem der Respekt gegenüber dem älteren Menschen ist in den Kulturen der Migrantinnen und Migranten ein anderer, d. h. größer als in Deutschland. Für die deutschen Teilnehmer und Teilnehmerinnen war das eine sehr interessante Erfahrung - vor allem auch deshalb, weil gerade die Älteren von ihnen teilweise auch anders erzogen wurden, als das heute häufig der Fall ist. Die Stellung der Frau in Ehe, Familie und Gesellschaft dagegen erweist sich immer noch als ein „abendfüllendes“ Programm, das in einem solchen Projekt beleuchtet und sensibilisiert, aber mit Sicherheit nicht endgültig geklärt werden kann.

Ein weiteres Highlight im „Interkulturellen Training“ mit recht großem Anklang war der Gastauftritt von Herrn Wurzenberger, der vor den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr ausführlich über Probleme von Migranten und Migrantinnen bei deren Übersiedlung in ein anderes Land referierte. Herr Wurzenberger, der selbst aus Polen stammt, nach Deutschland eingewandert ist und jahrelang in Kolumbien lebte und arbeitete, war natürlich besonders prädestiniert, über dieses Thema zu sprechen und demzufolge auch viele eigene Erfahrungen einzubringen. Themen wie Ausgrenzung und Fremdenfeindlichkeit, Migrationskonflikte im Arbeitsumfeld, Ausländerkriminalität, Toleranzbereitschaft und Kompromissbereitschaft wurden unter Einbeziehung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehr ausführlich erklärt und zusammenfassend systematisiert.



Schauen wir uns die Symptome der Fremdenfeindlichkeit an

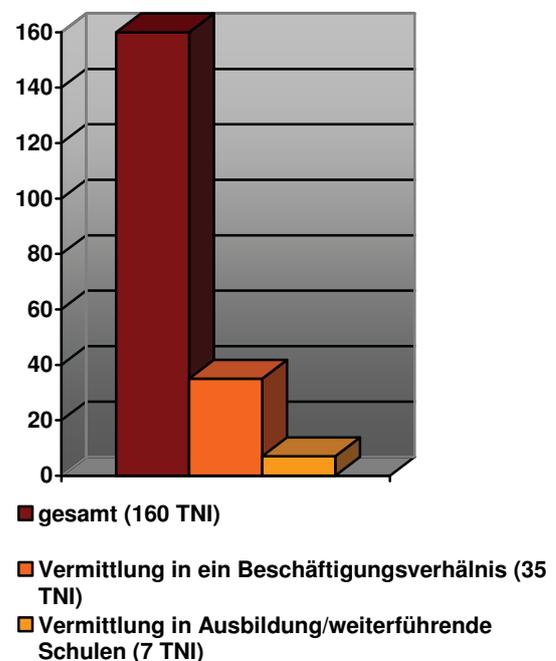
- Ausländermass
- Abwegige Sprache (z.B. Polnisch, Russisch, ...)
- Bezeichnung (Ausländer sind an Altersschwäche, ...)
- Benachteiligung am Arbeitsplatz und sozialen Umfeld (Wohnungssuche, Jobsuche, ...)
- Niedrigere Löhne
- Weniger Aufnahmemöglichkeiten

Herr Wurzenberger (li.) mit Teilnehmerinnen von „MAKTIVaplus“

Das Integrationspraktikum

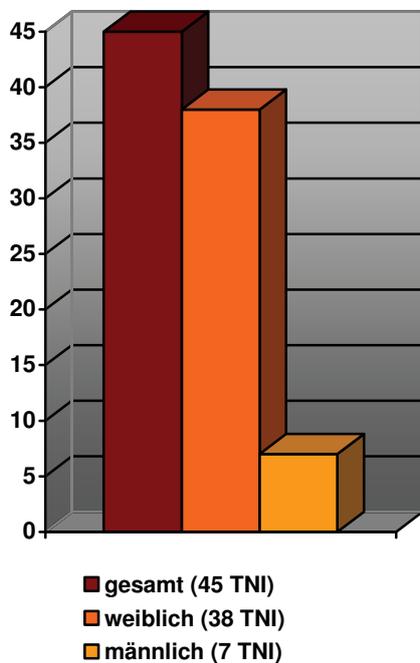
Das interkulturelle Training fand allerdings nicht nur auf der Ebene der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Menschen mit Migrationshintergrund und „Einheimische“) im Rahmen von gemeinsamen Gruppenarbeiten, sondern auch auf der Seite der potenziellen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen (Praktikumsbetriebe) und deren Beschäftigten statt. Eine intensive Sensibilisierungsarbeit bei regionalen Betrieben und Unternehmen sowie deren Beschäftigten erfolgte über kontinuierliche Gespräche durch das pädagogische Betreuungspersonal. Dadurch werden Akzeptanz und Toleranz gegenüber anderen Kulturkreisen erhöht, vorhandene Vorurteile abgebaut und das multikulturelle und multiethnische Klima sowie die Integrationsbedingungen und Integrationsbereitschaft für die Migranten und Migrantinnen erhöht und dauerhaft verbessert. Denn nur auf allen Ebenen interkulturell sensibilisierte Unternehmen stehen einer Anstellung von Personen mit Migrationshintergrund offen gegenüber. So entsteht durch den Abbau von Vorurteilen und Ängsten auf beiden Seiten ein nachhaltig wirkender toleranter Umgang miteinander sowohl im beruflichen als auch im privaten Bereich.

Das Integrationspraktikum wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Grundlevels an vier Tagen pro Woche in einem Praktikumsbetrieb absolviert. Der Arbeitgeber wurde aufbauend auf den Ergebnissen der Kompetenzbilanz individuell für jeden Teilnehmenden bzw. mit dem Teilnehmenden gemeinsam ausgewählt. Das pädagogische Betreuungspersonal begleitete die Teilnehmenden zu den entsprechenden Vorstellungsgesprächen und betreute das Praktikum durch mehrere Besuche vor Ort. Wie beschrieben erfolgte auch die Auswahl der Praktikumsbetriebe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Aufbaulevels. Hier wurden die Praktika jedoch blockweise durchgeführt – die Möglichkeit einer Umsetzung der theoretischen Inhalte in der Praxis war dadurch besser gegeben. Für eine dauerhafte Integration der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den ersten Arbeitsmarkt ist dieses Integrationspraktikum unumgänglich. Die Erfolge lassen sich in der nebenstehenden Grafik veranschaulichen. In Anbetracht des schwierigen Klientels (langzeitarbeitslos bzw. und/oder mit massiven Vermittlungshemmnissen) ist dies wirklich ein sehr ansehnliches Ergebnis. Über die gesamte Laufzeit von „MAKTIVaplus“ konnte eine Vermittlungsquote von über 25% erzielt werden, d. h. jeder Vierte, der sich aktiv an dem Projekt beteiligt hat, konnte in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden.



Das Aufbaulevel - der Türöffner zum Arbeitsmarkt

Die Aufbaulevels dienten der berufsspezifischen Weiterbildung und Qualifizierung, und so stand es im Prinzip jedem Teilnehmenden offen, im Anschluss an das Grundlevel, ein Aufbaulevel zu absolvieren. Selbstverständlich wurden bei der Auswahl der Fachbereiche sowohl die Bedarfe der Teilnehmerinnen und Teilnehmer berücksichtigt, als auch arbeitsmarktspezifische Erfordernisse als wichtiges Entscheidungskriterium herangezogen. Die Aufbaulevels waren stets mit der Möglichkeit zum Erwerb von Teilabschlüssen bzw. Zertifikaten in den verschiedenen Fachbereichen verbunden.



Durch das Projekt „MAKTIVApplus“ wurden regional bedingt und in Abstimmung mit der Arbeitsverwaltung mehrere Fachrichtungen angeboten, so z. B. die am meisten frequentierten Bereiche (Alten-)Pflege, EDV und Dienstleistung/Verkauf. Die Gruppen umfassten maximal 12 Teilnehmende und waren für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zugänglich. Auffallend war, dass dieses Angebot der Aufbaulevels insbesondere von den weiblichen Teilnehmenden des Projektes genutzt wurde.

Ein Aufbaulevelkurs umfasste bis zu ca. 300 theoretische Unterrichtseinheiten und beinhaltete auch eine intensive berufliche Erprobungen bzw. Betriebspraktika. Während in der Theoriephase erfahrene Dozenten die fachspezifischen Grundlagen vermittelten, konnten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in der beruflichen Praxis beweisen, was sie gelernt hatten. Darüber hinaus zeigten sich hier auch gleichzeitig die persönliche und fachliche Eignung für den von ihnen gewählten bzw. für den aus dem Grundlevel heraus empfohlenen Beruf.

Das Aufbaulevel „Pflege“ bzw. „Betreuungsassistent/-in“

Mit dem Absolvieren der angebotenen Module wurden den Teilnehmenden, z. B. basierend auf den offiziell gesetzlich festgelegten Qualifizierungsbausteinen (u. a. nach BAVBVO) zur Ausbildung als Altenpflegehelfer/-in allgemeine Grundkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt bzw. es wurde ihnen die Chance zum Erwerb des/der Betreuungsassistenten/-in gegeben. Zu den Unterrichtsinhalten gehörten u. a. wichtige gesetzliche und rechtliche Grundlagen, Hygiene und Arbeitsschutz, allgemeine Grundlagen der Ernährung und Ausscheidung, Pflegemodelle bzw. Pflegeleitbilder, das Handeln in Notfällen sowie die Vermittlung weiterer elementarer Kenntnisse zur Pflege und Betreuung von (älteren) Menschen.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen erlernten neben dem praktischen Umgang mit den Patienten sowie der richtigen Anwendung von Pflegehilfsmitteln natürlich auch die wichtigsten theoretischen und praktischen Grundlagen. Dazu gehören z. B. die Grundlagen der Pflege, das Infektionsschutzgesetz nach § 42/43, der Erste-Hilfe-Kurs, Pflege einschließlich Betreuung und Beschäftigung, Hauswirtschaft, der administrative Bereich in der Pflege und die fachsprachliche Sensibilisierung. Eine intensive sozialpädagogische Betreuung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, ihre Unterstützung und Beratung durch Dozenten und Sozialpädagogen waren eine wesentliche Grundvoraussetzung, um die in dieser beruflichen Tätigkeit so notwendige Motivation zu erhalten und zu erhöhen. Als besonders interessantes Thema während des theoretischen Unterrichts erwiesen sich die Fragen und Probleme einer kultursensiblen Pflege. Menschen mit Migrationshintergrund in unsere Gesellschaft zu integrieren heißt nicht, sie sich an uns anpassen zu lassen, sondern vielmehr, dass das Personal auf ihre kulturellen Besonderheiten eingeht und vor allem dem alten und pflegebedürftigen Menschen hier sehr sensibel begegnet. Auch dafür muss das entsprechend ausgebildete Pflegepersonal in immer größerem Umfang zur Verfügung stehen. Das schließt ein, Menschen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit einzuräumen, sich in die Pflegeberufe einzuarbeiten. Dieser interkulturelle Aspekt schälte sich im Projektverlauf als eine sehr wichtige Fragestellung mit immens zunehmender Bedeutung heraus.



Praxistraining der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen des Aufbaulevels „Pflege“

Das Aufbaulevel „Verkauf“ (Dienstleistung/Verkauf)

Das Aufbaulevel „Dienstleistungen/Verkauf“ unterschied sich in seiner Gesamtstruktur sowie hinsichtlich Theorie und Praxis, außer natürlich in den Lehrinhalten, nicht von den Aufbaulevels in anderen Berufsrichtungen. So zielte das Projekt „MAKTIVaplus“ mit diesem Aufbaulevel „Dienstleistung/Verkauf“ darauf ab, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen den Erwerb und die praktische Anwendung von berufsspezifischen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten vor allem auf dem Gebiet des Einzelhandels zu ermöglichen.

Mit dem Absolvieren der hier angebotenen Qualifizierungsbausteine wurden den Teilnehmenden grundlegende berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Bereich Dienstleistung/Verkauf vermittelt. Hierzu zählten u. a. die allgemeinen Grundlagen des Verkaufs, die Verkaufssprache einschließlich Kommunikationstraining, Verkaufstechniken, Verkaufstrainings, Fachrechnen, Waren- und Warenverkaufskunde, Kasse und Kassenbedienung, Kassentrainings etc. In diesem Level lernten die Teilnehmenden alle wichtigen Grundlagen des Verkaufs, insbesondere im Einzelhandel, kennen. In der Praxis stellten sie dann unter Beweis, dass sie das Gelernte und Trainierte auch des Ziels, möglichst viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, gestaltete sich hier jedoch weitaus differenzierter, da auf dem Arbeitsmarkt für den Bereich Einzelhandel immer weniger Vollzeitstellen zugunsten von nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs angeboten werden. Im Feedback schätzten die Teilnehmenden die Qualität der Unterrichtsinhalte des Aufbaulevels als sehr gut, lehrreich und interessant ein, weil sie sich mit den neu erworbenen Kenntnissen bzw. teilweise vertieften Fertigkeiten relativ problemlos identifizieren konnten. Im Rahmen des Schwerpunkts „Verkaufstechniken“ standen nicht nur Kommunikation und Rollenspiele auf dem Programm, sondern es wurden gleichfalls, z. B. auch mit Hilfe von Angebotsflyern, Marketingstrategien erarbeitet, beobachtet und erprobt.

Unterricht „Verkaufstechniken /Marketing“ – Herr Frank Palm (Dozent) mit einer Teilnehmerin des Aufbaulevels „Dienstleistung/Verkauf“



Teilnehmerin T. Schmidt beim Kassentraining



Das Aufbaulevel „EDV“

Das Aufbaulevel EDV ermöglichte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern das Erlernen und die praktische Anwendung von berufsspezifischen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf diesem Sektor einschließlich des Erwerbs des Zertifikats „ECDL START“.

Von jedem Teilnehmenden wurde deshalb in einem anerkannten Test individuell der Kenntnisstand zu den einzelnen Themenblöcken bzw. ECDL-Modulen (Word, Excel, Outlook, PowerPoint) ermittelt. Die Realisierung erfolgte auf der Grundlage der vorliegenden Informationen und Erkenntnisse abgestuft in drei Schwierigkeitsgraden. Die Fragen zu den verschiedenen Themenblöcken bzw. Modulen bestanden dabei aus Verständnisfragen sowie aus simulierten Situationen (Screenshots), welche im „Multiple-Choice-Verfahren“ am PC beantwortet und ausgewertet wurden. Auf Praxisnähe wurde großer Wert gelegt. Ein abschließendes Gespräch analysierte die Schwerpunkte, die für den einzelnen Teilnehmenden besonders relevant waren.

Die Vermittlung von Grundkenntnissen am Computer (aufbauend auf den vorher ermittelten Kenntnisstand der Teilnehmerinnen und Teilnehmer) sowie die Beherrschung von Internet und Outlook gehörten zu den zu lehrenden Kenntnissen und Fertigkeiten. Auch die Programme MS Word, MS Excel und Power Point wurden je nach Voraussetzung intensiv erlernt und verinnerlicht. Wichtig waren in der praktischen Arbeit am PC die Sensibilisierung der Teilnehmenden für die korrekte Fachsprache sowie das Erreichen des notwendigen Grades von Selbstständigkeit beim Umgang mit der EDV. Am Ende des Lehrganges konnten dann alle an der offiziellen „ECDL-START-Prüfung“ teilnehmen, was sie auch mit Erfolg bewältigten.



Unterricht im Aufbaulevel „EDV“ – Teilnehmerinnen und Teilnehmer recherchieren am PC

Die Exkursionen - der Link zu Gesellschaft und Arbeitsmarkt

Ein sehr wichtiges Instrument des Projektes „MAKTIVApplus“ zur Integration der Migrantinnen und Migranten in die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland sowie in eine angemessene Berufstätigkeit stellten die durchgeführten Exkursionen dar. Sie trugen nicht nur dazu bei, den Arbeitsmarkt zu erkunden und daraus, mit entsprechender sozialpädagogischer Unterstützung, Ziele und Vorhaben für den eigenen Weg abzuleiten, sondern hatten auch vielmehr die Aufgabe, das „normale“ Alltagsleben in Deutschland bzw. in der Region der Ansiedlung aus einem ganz anderen, nämlich dem „einheimischen Blickwinkel“ kennen zu lernen, die betreffende Sicht der Dinge dadurch möglicherweise positiv zu korrigieren und letztendlich den eigenen Platz in diesem Umfeld zu bestimmen, sich zu erarbeiten sowie ohne jedwede soziale Benachteiligung einzunehmen.

Die ausgewählten Ziele der regelmäßig, aber wegen Vermeidung eines Überangebots an Informationen und Reizen nicht zu häufig durchgeführten Exkursionen sollten den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in erster Linie verdeutlichen, dass Eigenschaften bzw. Kompetenzen wie z. B. innovatives Denken, Risikofreudigkeit, Neugier, Kreativität etc. nicht nur wichtig für die Führung und Weiterentwicklung eines Unternehmens sind, sondern auch allen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen dazu dienen können und müssen, sich mit Erfolg sozialversicherungspflichtig auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren und damit gleichzeitig die eigene Lebenssituation wesentlich zu verbessern. So ging es folgerichtig darum, den Teilnehmenden vor Augen zu führen, dass das, was im großen Maßstab geht, auch individuell im Kleinen möglich ist und gut funktioniert.

Auf der Basis aller Zielaspekte des Projekts und der von der Kompetenzbilanz und dem „Interkulturellen Training“ abgeleiteten Spezifika wurden Exkursionen in den folgenden Bereichen und Branchen ausgewählt: Wirtschafts- und arbeitnehmerbezogen (sowie tätigkeitsbezogen) wie z. B. Faber Castell in Stein bei Nürnberg, VW-Werk Zwickau, Binnenhafen Bamberg oder regional auf den Arbeitsmarkt bezogen wie z. B. Kristallglashütte Neustadt a. d. Waldnaab, Porzellanikon Selb (Rosenthal Selb), Porzellanwerk Kahla, aber auch auf die Deutsche Geschichte (z. B. KZ Flossenbürg) und fränkische Traditionen (z. B. Lebkuchenfabrik Schmidt Nürnberg) bezogen. Die wirtschafts- und arbeitnehmerbezogene Exkursion nach Stein bei Nürnberg zu „Faber Castell“ fand einen besonders großen Anklang und soll deshalb als exemplarisches Beispiel dienen:

Exkursionen zu „Faber Castell“ nach Stein bei Nürnberg (09.11.2009 und 27.09.2010)

Die Firma „Faber Castell“ ist nicht nur in Deutschland Marktführer, sondern steht weltweit für die absolut besten Blei- und Buntstifte auf dem Verbrauchermarkt. - „Faber Castell“ wurde bereits 1761 von Kaspar Faber gegründet und unterhält Produktionsstätten auf der ganzen Welt. Weniger bekannt sein dürfte die Tatsache, dass „Faber Castell“ nicht nur Spitzenprodukte herstellt, sondern auch im Umwelt-

schutz weltweit stark engagiert ist. So erfuhren z. B. die Teilnehmenden, in deren Herkunftsländern bzw. jetziger Lebenssituation Gedankengut über die Erhaltung der Umwelt kaum eine Rolle spielt, bei der Führung durch das Unternehmen, dass für jeden gefälltten Baum, den man für die Produktion benötigt, mindestens ein neuer gepflanzt wird. Das sind ca. zwei Millionen Bäume im Jahr. Lothar Graf von Faber veranlasste bereits 1875 nicht nur, dass in Deutschland ein Markenschutzgesetz eingeführt wurde, sondern er sorgte auch für seine Arbeiter, indem er Wohnungen bauen ließ, die einen für die damalige Zeit großen Komfort aufwiesen. Der erste Betriebskindergarten in Deutschland entstand in Stein - bei Faber. Einrichtungen wie Betriebskrankenkasse, Rentenkasse, Waisenhaus usw. wurden bereits im 19. Jahrhundert unter der Leitung Lothars Graf von Faber in dessen Unternehmen eingeführt. „Faber Castell“ ist das in den USA älteste in das Handelregister eingetragene deutsche Unternehmen und verweist damit auf die fast einzigartige wirtschaftliche Erfolgsgeschichte.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden am Eingang empfangen und dann wirkungsvoll am Schloss vorbei in das zum Informationszentrum umgestaltete historische Maschinenhaus geführt, in dem die riesige alte Dampfmaschine als Kulisse bei der anfänglichen Filmvorführung zur Geschichte des Unternehmens und zu seiner Entwicklung bis in die heutige Zeit diente.

Nach den einführenden Informationen wurde, ausgerüstet mit Funkkopfhörer, die Bleistiftminenproduktion detailliert besichtigt. Danach folgten die Abteilungen, in denen Minen und Holz „zusammengeführt“ werden. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sahen genau, wie die Minen in den Holzstift gelangen. Weitere Stationen waren die Formgebung der Stifte, die Lackierung und schließlich die Verpackung. Die Werksführung war für alle nicht nur hochinteressant, sondern auch impulsgebend, vor allem dank der Tatsache, dass man exakt verfolgen konnte, was passiert, dass da-

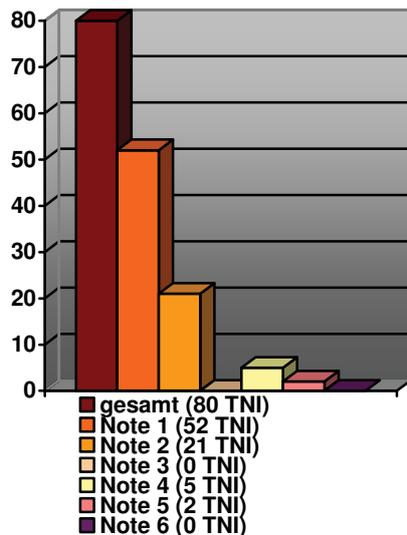


Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vor dem Werkseingang der Fa. Faber Castell in Nürnberg/Stein bei der sozialpädagogisch betreuten Exkursion

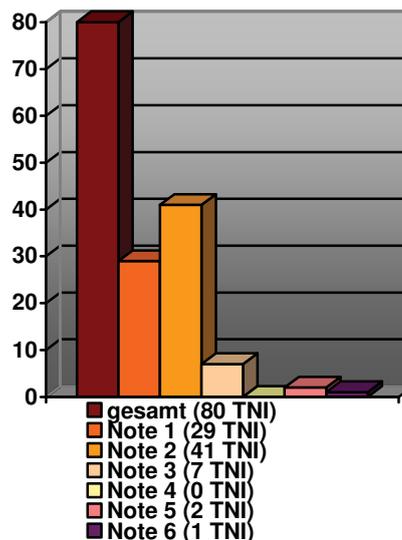
Durch die Sprachbarrieren für die Menschen mit Migrationshintergrund nicht so hoch waren und dass es sich um Tätigkeiten handelte, die nach einer gewissen Anlern- bzw. Qualifizierungszeit ebenfalls für die Teilnehmenden vorstellbar waren.

„MAKTIVaplus“ aus der Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

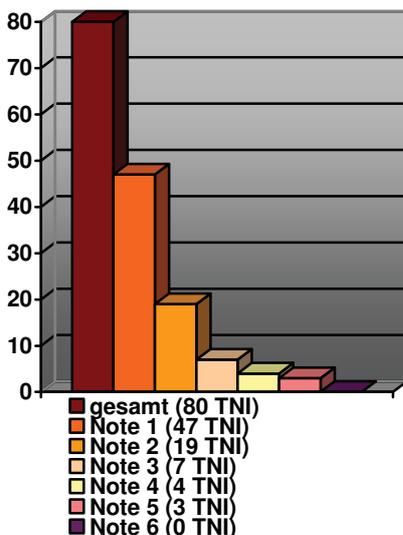
Frage: „Hat Ihre Teilnahme am XENOS-Projekt „MAKTIVaplus“ Sie bei Ihrem Integrationsprozess in das gesellschaftliche Leben positiv beeinflusst?“



Frage: „Hat Ihre Teilnahme am XENOS-Projekt „MAKTIVaplus“ Sie bei Ihrem Integrationsprozess in das Arbeitsleben positiv beeinflusst?“



Der Vergleich beider Grafiken stellt keinen Widerspruch dar und unterstreicht das insgesamt gute Projektergebnis. Bei der direkten Integration der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in das gesellschaftliche Leben der Region wurde bis auf ganz wenige Ausnahmen eine sehr gute Arbeit geleistet, deren Ergebnisse dann aber leider nicht in einem Verhältnis von 1 : 1 auf den Arbeitsmarkt heruntergebrochen werden konnten. Nicht hundertprozentig passgenaue Kompetenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, aber vor allem (fach)sprachliche Verständigungsprobleme der Migrantinnen und Migranten führten zu den statistischen Abweichungen zwischen den beiden Befragungen.

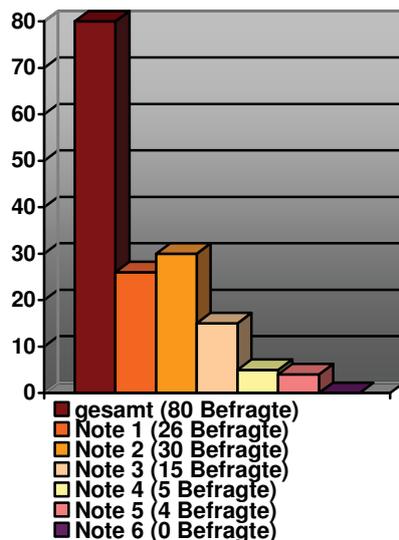


Frage: „Wie hat Ihnen die Teilnahme am XENOS-Projekt „MAKTIVaplus“ gefallen?“ (Benotung wie Schulnoten)

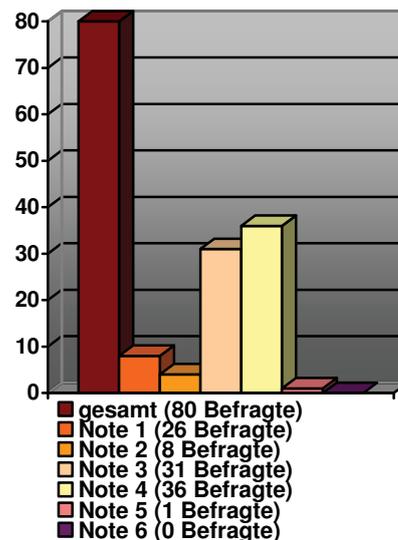
Dieses eindeutige Feedback der links abgebildeten Grafik erhielt das Team von fast allen Teilnehmenden in allen Projektbereichen bzw. bei allen Aktivitäten – nicht nur bei den Befragungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer!

„MAKTIVaplus“ aus der Sicht der Unternehmen und Betriebe

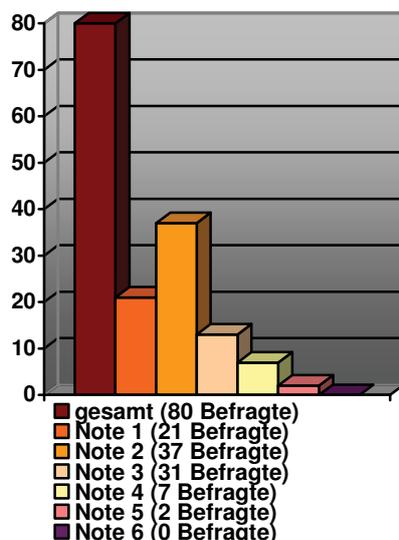
Frage: „Wie bewerten Sie die interkulturelle Zusammenarbeit mit dem Praktikanten/der Praktikantin?“



Frage: „Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit dem Praktikanten/der Praktikantin hinsichtlich (fach)sprachlicher Defizite?“



Bei den Firmenbefragungen offenbarte sich eine interessante Konstellation: Nach anfänglicher Distanz hat die interkulturelle Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Teilnehmenden immer besser funktioniert, in weit über der Hälfte der Fälle sogar gut bzw. sehr gut! Viele Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen haben somit die vorhandenen Ressentiments zunehmend aufgegeben. Aber dieser Prozess hätte bei weniger sprachlichen Defiziten der Teilnehmenden noch optimaler verlaufen können. Auch nach erfolgreich abgeschlossenem Integrationskurs ist es eine Fehleinschätzung zu glauben, dass Migrantinnen und Migranten dann hinsichtlich der deutschen Sprache relativ perfekt wären.



Frage: „Konnte das Praktikum innerhalb Ihrer Belegschaft Vorurteile gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund abbauen?“

Die Vorurteile der Belegschaften der Praktikumsbetriebe waren oft weitaus höher als die der jeweiligen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Diese (allseits bekannten) Vorbehalte konnten in hohem Maße, aber natürlich nicht komplett abgebaut werden. Das entspricht der derzeitigen gesellschaftlichen Realität. In jedem Falle aber wurden Vorurteile zurückgedrängt sowie Toleranzbewusstsein ausgeprägt.

„MAKTIVApplus“ geht zu Ende, aber die Erfolgsgeschichte geht weiter!

Jedes Projekt der hier vorliegenden Art wird seiner Bestimmung nur gerecht, wenn die gesamte Gesellschaft einer Region, eines Bundeslandes bzw. deutschlandweit daraus einen sinnvollen Nutzen ziehen kann. Nachhaltigkeit und Transfer wurden deshalb zum immanenten Bestandteil der Projektdurchführung entwickelt und ausgestaltet.

Die wichtigste Voraussetzung für einen effizienten Transfer von Projektergebnissen im Geiste von projektüberschreitender Nachhaltigkeit besteht im Erreichen eines Höchstmaßes an Transparenz. So wurden alle Herangehensweisen, Methoden, Verfahren, Aktivitäten, Zwischenresultate etc. unter diesem Aspekt transparent dargestellt und auch bereits zum Teil veröffentlicht. Eine ausführliche Dokumentation und Verbreitung sowohl des komplexen als auch des detaillierten Projektverlaufs mit allen seinen Facetten als mediale Aufbereitung unter Nutzung moderner Kommunikations- und Präsentationstechniken trägt elementar dazu bei, wichtige Ergebnisse und Erkenntnisse mit einem hohen Wirkungs- und Verbreitungsgrad zu transferieren. Dieses zum Abschluss als Zusammenfassung und Resümee erarbeitete und veröffentlichte „Guidebook“ dient natürlich dem gleichen Anliegen. Über die Mediathek von XENOS veröffentlicht, wird es allen, die selbst Projekte vorbereiten oder schon durchführen, eine umfassende Möglichkeit der Information bieten und somit Unterstützung leisten.

Während der Projektlaufzeit erfolgte zunächst eine regelmäßige Berichterstattung in der Firmenzeitung „BIPaktuell“. So waren alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bildungsinstituts PSCHERER gGmbH stets und ständig über den Verlauf sowie die Höhepunkte des Projektes „MAKTIVApplus“ informiert. Auch die Veröffentlichungen bzw. Präsentationen und regelmäßige Berichterstattungen in der regionalen Presse und vor den Verantwortlichen des zuständigen Jobcenters trugen zu einer fruchtbaren Öffentlichkeitsarbeit und durchgehenden Transparenz bei.

Sowohl im Bildungsinstitut selbst als auch im regionalen Jobcenter und im Landratsamt konnten sich alle Interessenten mit Hilfe ausliegender Flyer und angebrachter Plakate informieren. In der Niederlassung Marktredwitz wurden daneben periodisch die Ergebnisse und künstlerischen Installationen des „Interkulturellen Trainings“ öffentlichkeitswirksam ausgestellt, so dass sie jedem Lerner, Besucher oder Gast des Bildungsinstituts sofort ins Auge fielen. Damit war gleichzeitig sichergestellt, dass nicht nur die unmittelbar am Projekt Beteiligten die wichtigsten Ziele, Inhalte, Aktivitäten und Ergebnisse kannten, sondern im Prinzip auch jeder Bürger dazu Zugang hatte.

Gleichfalls wichtig im Rahmen des Projekttransfers waren der Auf- und Ausbau sowie die Pflege von zahlreichen Kontakten zu den Unternehmen, Betrieben und Einrichtungen der Region. Die Aufklärung der Arbeitgeber über Sinn und Ziel des Projektes war eine unabdingbare Voraussetzung, um sie von

der für die erfolgreiche Umsetzung aller Vorhaben von ihnen zu übernehmende sehr wesentliche Rolle überzeugen zu können. Ihre Funktion als Kooperationspartner und Projektakteur konnten sie nur erfüllen, weil ihnen das Projekt von Beginn an detailliert ans Herz gelegt und damit u. a. auch emotional nahe gebracht wurde.

So gelang es einerseits erfolgreich, die meisten Teilnehmer und Teilnehmerinnen in ihren Praktika in diese Unternehmen zu vermitteln und ihnen dadurch die Chance zu geben, mögliche freie Stellen zu besetzen. Für die Unternehmer und Unternehmerinnen andererseits bedeutete dieser Verlauf, dass sie die möglichen künftigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bereits kannten und ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Fertigkeiten firmenorientiert einordnen konnten.

Das auf diese Art und Weise entstandene „Erfolgsmodell“ wurde auf Grund seiner Potenzen bereits transferiert und in eine gewisse Nachhaltigkeit überführt. Die folgenden Beispiele können diese Tatsache exemplarisch untermauern:

- Das Jobcenter Wunsiedel und Tirschenreuth Nord übernahm im Projekt erfolgreich erprobte individuelle Arbeits- bzw. Betreuungsmethoden für ihre Vermittlungstätigkeit bei Kunden mit Migrationshintergrund.
- Weitere vom Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH in anderen Bundesprogrammen bzw. Bereichen (z. B. ESF in Bayern) aktuell zu realisierende Projekte mit ähnlichem Hintergrund folgen inzwischen den gleichen Arbeitsprinzipien, die sich bei „MAKTIVApplus“ als erfolgreich erwiesen haben.
- Länderübergreifend wurden die wesentlichen Bestandteile von „MAKTIVApplus“ in modifizierter Form in ein im westsächsischen Vogtland in Kooperation mit dem Jobcenter des Vogtlandkreises beim Bundesprogramm „XENOS“ eingereichtes vergleichbares Projekt übernommen.
- Die Erkenntnisse aus der Projektdurchführung fanden darüber hinaus effizienzsteigernd Eingang in die Erarbeitung von Konzeptionen für die Umsetzung der vom REZ Bayern nach § 16 SGB II bzw. § 46 SGB III ausgeschriebenen Arbeitsmarktdienstleistungen wie z. B. bei der „Ganzheitlichen Integrationsleistung GanzIL II“ für ALG-II-Leistungsempfänger ohne und mit Migrationshintergrund.

Impressum

Redaktionsteam: Rainer Grämer (Niederlassungsleiter)
Elke Pscherer (Projektleiterin)
Ruth Schönberger (Kursleiterin, Soz.-päd. Betreuung)
Elke Siegmund (Soz.-päd. Betreuung)

Textgestaltung: Elke Pscherer, Rainer Grämer

Gestaltung/Layout: Elke Pscherer

Herausgeber: Bildungsinstitut PSCHERER gGmbH
Niederlassung Marktredwitz
Oskar-Loew-Str. 12
95615 Marktredwitz
Tel.: +49 9231 922 60
Fax.: +49 9231 922 62
E-Mail: marktredwitz@pscherer-online.de
Internet: pscherer-online.de

Dezember 2011
