

ERGEBNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

ICH BIN WAS
ICH KANN WAS
ICH MACH WAS

Ausbildungsmatching

ICH: INTEGRATION UND CHANCEN



ERGEBNISSE UND
HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

ICH: Integration und CHancen –
AUSBILDUNGSMATCHING

INHALTSVERZEICHNIS

Seite	3	1. EINLEITUNG
Seite	4	2. PROJEKTPARTNER
Seite	4	2.1 Multikulturelles Forum e.V.
Seite	4	2.2 Föderation der Alevitischen Gemeinden Deutschland e.V.
Seite	5	3. PROJEKTSTANDORTE
Seite	6	4. PROJEKTVORHABEN
Seite	7	4.1 Ziele des Projekts
Seite	8	4.2 Zielgruppen des Projektes
Seite	9	5. BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE PROJEKTARBEIT
Seite	9	5.1 Wie lassen sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer motivieren?
Seite	10	5.2 Wie lässt sich Kontinuität erzielen, wenn ehrenamtliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner häufig wechseln?
Seite	11	6. ZUSAMMENARBEIT MIT DEN VERSCHIEDENEN ZIELGRUPPEN
Seite	11	6.1 Arbeit in und mit alevitischen Vereinen
Seite	13	6.2 Arbeit mit Teilnehmenden
Seite	13	6.2.1 Berufswahlorientierung und Vermittlung
Seite	17	6.2.2 Förderung sozialer und interkultureller Kompetenzen
Seite	19	6.3 Ansprache von Eltern
Seite	20	6.4 Zusammenarbeit mit Unternehmerinnen und Unternehmern
Seite	22	6.5 Kooperationen mit weiteren Zielgruppen
Seite	24	7. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT: DAS A UND O DES PROJEKTES

1. EINLEITUNG

Das Projekt „ICH: Integration und CHancen – Ausbildungs-
matching“ war eine Kooperation des Multikulturellen
Forum e.V. und der Föderation der Alevitischen Gemein-
den Deutschland e.V. Von September 2009 bis Januar 2012
richtete es sich an junge Erwachsene unter 25 Jahren,
die einen Ausbildungsplatz suchten. Projektmitarbei-
tende, die über jahrelange Erfahrung in der Vermittlung
Jugendlicher verfügen, halfen ihnen bei der Berufswahl-
orientierung und begleiteten ihre Bewerbungsprozesse.
In zusätzlichen Aktivitäten entwickelten die Teilnehmen-
den ihre sozialen und interkulturellen Kompetenzen, ihre
Demokratiekompetenz und ihre Toleranz.

„ICH: Integration und CHancen – Ausbildungsmatching“
war eingebettet in das XENOS-Bundesprogramm „Inte-
gration und Vielfalt“. Das altgriechische Wort „xénos“
bedeutet „Fremder“, „Gast“ oder auch „Freund“. Das
Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat
verschiedene XENOS-Bundesprogramme aufgesetzt, die
für Toleranz und Vielfalt in der Gesellschaft werben und
das Demokratiebewusstsein, zivilgesellschaftliches En-
gagement und die Weltoffenheit der Menschen erhöhen
wollen. Diese Programme gehören zum „Bündnis für
Demokratie und Toleranz gegen Rechtsextremismus und
Fremdenfeindlichkeit“ und zum Nationalen Integrati-
onsplan der Bundesregierung. Diese XENOS-Programme
werden vom BMAS und dem Europäischen Sozialfonds
für Deutschland gefördert.

Das XENOS-Programm „Integration und Vielfalt“ kom-
binierte in den Jahren 2008 bis 2012 Aktivitäten zum
Abbau von Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit, An-
tisemitismus und Rechtsextremismus mit Maßnahmen,
die Arbeitsuchenden den Einstieg in das Berufsleben er-
leichterten. In diesem Rahmen bewegte sich auch das
Projekt „ICH: Integration und CHancen – Ausbildungs-
matching“, das junge Arbeitslose unter 25 Jahren näher
am Ausbildungsmarkt platzierte und rassistische Denk-
muster hinterfragen und abbauen half.

2. PROJEKTPARTNER

Die Projektpartner waren das Multikulturelle Forum e.V. und die Föderation der Alevitischen Gemeinden Deutschland e.V. Erste Kontakte gab es bereits zwischen dem MkF und einzelnen alevitischen Vereinen aus dem Kreis Unna sowie Hamm und Dortmund, die zusammen Seniorenkurse, Sprachkurse oder Freizeitangebote organisiert hatten.

2.1 Multikulturelles Forum e.V.



Die Mitarbeitenden des Multikulturellen Forum e.V. (MkF) sind verschiedenster nationaler Herkunft. Bereits seit 1985 fördern sie die Integration von Migrantinnen und Migranten und treten Fremdenfeindlichkeit offen entgegen. Für die breite Öffentlichkeit organisieren sie vielfältige Kulturveranstaltungen und Weiterbildungskurse und ermöglichen ihr die Auseinandersetzung mit integrationspolitischen Themen. Spezielle Angebote für Zugewanderte bieten die Migrationsberatung, die Flüchtlings- und Rückkehrberatung und die Integrationsagentur.

Mehr als 60 hauptamtliche Mitarbeitende tragen an vier Standorten in Lünen, Lünen-Süd, Hamm und Bergkamen dazu bei, dass das MkF regional verankert ist. In der Projektarbeit befassen sie sich schwerpunktmäßig mit den Themen Arbeit, Aus- und Weiterbildung, interkultureller Dialog und Engagement und pflegen bundes- und europaweite Kontakte zu Partnerorganisationen. Für dieses XENOS-Projekt wurden außerdem Projektbüros in Bielefeld, Duisburg und Köln eröffnet, um NRW-weit Teilnehmende zu betreuen.

Für das MkF war dies nicht das erste XENOS-Projekt: die Erfahrungen aus den Projekten „Berufswärts ohne Rassismus“, „Chancen für ALLE! – Schülervertretungen setzen sich ein!“ und einem Parallelangebot von „ICH: Integration und CHancen“ für Hamm und den Kreis Unna bereicherten somit dieses neue XENOS-Projekt.

2.2 Föderation der Alevitischen Gemeinden Deutschland e.V.



Alevitische Gemeinde
Deutschland e.V.

Die Föderation der Alevitischen Gemeinden Deutschland (auf Türkisch: Almanya Alevi Birlikleri Federasyonu, kurz AABF) besteht seit 1988 mit Sitz in Köln und umfasst 130 Ortsgemeinden mit ca. 20.000 aktiven Mitgliedern. Zusammen mit deren Familienangehörigen vertritt die anerkannte Religionsgemeinschaft rund 100.000 der 500.000 bis 800.000 in Deutschland lebenden Alevitinnen und Aleviten. Ihr Hauptziel ist die Bewahrung und Weiterentwicklung der alevitischen Lehre. Gleichzeitig setzt sie sich für ein friedliches Zusammenleben aller Menschen und die soziale und berufliche Integration aller Migrantinnen und Migranten – gleich welcher Herkunft oder Religion – ein.

AABF verfügt seit 1994 auch über eine Jugendorganisation. Der Bund der Alevitischen Jugendlichen in Deutschland e.V. (BDAJ) pflegt ebenfalls die alevitische Lehre. Darüber hinaus sind ihm das friedliche Zusammenleben aller Menschen, die Menschenrechte, die Rechte von Minderheiten und die Gleichstellung von Mann und Frau ein Anliegen. Seinen jugendlichen Mitgliedern vermittelt er kritisches Denken und regt sie zur demokratischen Mitgestaltung an, so dass die BDAJ-Gruppen ideale Anknüpfungspunkte für dieses an Jugendliche adressierte XENOS-Projekt bildeten.

In NRW leben gut 800.000 türkischstämmige Menschen, darunter etwa 200.000 Menschen alevitischen Glaubens. Hier sind 40 alevitische Vereine an AABF angeschlossen, so dass sie rund 40.000 Menschen – etwa 8.000 aktive Mitglieder mit ihren Familienangehörigen – vertritt.

3. PROJEKTSTANDORTE

Das Projekt „ICH: Integration und CHancen – Ausbildungsmatching“ wurde NRW-weit durchgeführt und war in die Projektbezirke Bielefeld, Dortmund, Duisburg und Köln unterteilt. Das Projektbüro für Dortmund war in der MkF-Zweigstelle in Lünen-Süd, die sich in unmittelbarer Nachbarschaft zu Dortmund befindet, angesiedelt.

Die Büros für die Bezirke Bielefeld, Duisburg und Köln waren in den dortigen alevitischen Vereinen untergebracht. Je eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die vom MkF für dieses Projekt angestellt worden waren, betreuten von ihren zentralen Büros aus Projektteilnehmende in den zu ihrem Bezirk gehörigen Städten.

Bei der Einteilung der Projektbezirke wurden einerseits die Kammerbezirke, andererseits die Anzahl der beheimateten alevitischen Vereine berücksichtigt. Jeder Projektverantwortliche betreute zwischen 11 und 13 alevitische Vereine, darunter auch Vereine, die nicht an AABF angeschlossen sind.



Projektbezirke von ICH: Integration und Chancen



4. PROJEKT VORHABEN

Im Vergleich mit anderen Jugendlichen ihrer Altersgruppe sind Migrantinnen und Migranten unter 25 Jahren überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Laut dem 1. NRW-Integrationsbericht für 2006 waren 19% dieser jungen Menschen arbeitslos. In dieser Zielgruppe besteht also akuter Handlungsbedarf, denn berufliche Ausgrenzung und soziale Ausgrenzung gehen häufig Hand in Hand.

Studien belegen, dass in einer solchen Situation die Religion häufig einen Zufluchtsort für eine Reihe von Menschen mit Migrationshintergrund bietet:

„Es gibt Anzeichen für die Vermutung, dass Religion an Bedeutung in der Selbst- und Fremdwahrnehmung gewinnt, wenn vor dem Migrationshintergrund entstehende soziale Problemlagen nicht zu lösen sind. Dann besinnt man sich auf die Herkunftstradition, zu der insbesondere die Religion gehört, und schließt sich einer entsprechenden religiösen Organisation an, die eine kulturelle Heimat bietet.“¹

Um für diese Zielgruppe ein Beratungs- und Informationsangebot über berufliche Aus- und Weiterbildung zu etablieren, bietet sich daher eine enge Zusammenarbeit mit religiösen Vereinigungen oder Migrantenorganisationen an.

Des Weiteren belegen empirische Studien, dass ein Zusammenwirken von Nationalkultur und Religion in Kombination mit sozialer Ausgrenzung die Bereitschaft zu Fremdenfeindlichkeit oder auch Gewalt bedingen könne². Die Ermöglichung interkultureller Begegnungen und die Reflexion über rassistische Denkmuster im Verlaufe dieses Projekts leistete somit auch einen Beitrag zur Eindämmung der Jugendkriminalität und -gewalt.

¹ Kech, Volkhard: Was glauben die Menschen in Nordrhein-Westfalen?

Erste Ergebnisse einer Untersuchung über religiöse Pluralität. Bochum 2006. S. 18.

<http://www.ruhr-uni-bochum.de/relwiss/rp/Zwischenbericht.pdf>.

² Ziebertz, Hans-Georg / Riegel, Ulrich (Hrsg.): Youth in Europe III.

<http://www.teachersnews.net/artikel/nachrichten/schulleitung/006283.php>.

Die drei Anliegen des Projekts waren somit,

- die Arbeitslosigkeit (vor allem, aber nicht nur) von jungen Migrantinnen und Migranten zu reduzieren,
- feste Hilfsstrukturen dort zu schaffen, wo Jugendliche nach Orientierung suchen, und
- interkulturelle und interreligiöse Begegnungen zu ermöglichen, um Weltoffenheit und Toleranz unter diesen Jugendlichen zu stärken.



Kenan Küçük (Geschäftsführer MkF)

Mit „ICH: Integration und CHancen – Ausbildungsmatching“ unternahmen MkF und AABF gemeinsam den Versuch, diese vielschichtigen Herausforderungen ganzheitlich in einem einzigen Projekt anzugehen.

4.1 Ziele des Projekts

Das Projekt verfolgte folgende konkrete Ziele:

- die schulische, berufliche sowie die soziale Integration der Teilnehmenden zu verbessern,
- ihre interkulturellen Kompetenzen und ihre **Demokratiekompetenz** zu stärken sowie Diskriminierung und Ausgrenzung abbauen zu helfen,
- Unternehmen für die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher zu sensibilisieren,



DEMOKRATIEKOMPETENZ

„Der demokratische Rechtsstaat [lebt] vom mündigen Mitdenken und Mitun seiner Bürger sowie von ihrer Bereitschaft [...], sich selbstverantwortlich und sozialverantwortlich ein Urteil zu bilden, in der Verfassung normierte Regeln und Werte zu respektieren und sich für sie zu engagieren.“³ Daher ist es essentiell, Jugendliche mit den Funktionsweisen der Politik und der Gesellschaft vertraut zu machen, um sie zu mündigen Bürgern zu erziehen. Dieser Prozess folgt einem Vierstufenmodell.



Quelle: http://www.online-dissertation.de/politische_bildung/aufgaben_ziele.htm#fn6



AUSBILDUNGSMATCHING

Durch Ausbildungsmatching werden Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz suchen, passgenau mit Unternehmen zusammengebracht, die Auszubildende suchen. Gemeinsam mit den Unternehmen erstellt ein sogenannter Ausbildungsmatcher Anforderungsprofile für offene Lehrstellen. Diese gleicht er dann mit den Profilen der Teilnehmenden in seinem Projekt ab. Er trifft daraufhin eine Vorauswahl, die er dem Betrieb vorlegt, der dann seine Wunschkandidatin oder seinen Wunschkandidaten aussucht.



Turgut Öker (Projektkoordinator & Vorstandsvorsitzender AABF)

Die Ausbildungsmatcher nehmen eine Schlüsselposition ein. Sie unterstützen Jugendliche bei der Berufswahlorientierung und bei Bewerbungen. Sie stellen Kontakte zwischen Unternehmen und Arbeitssuchenden her. Und da sie selbst einen Migrationshintergrund aufweisen und Türkisch sprechen, sind sie gerade für Jugendliche mit Migrationshintergrund und deren Eltern ideale Vertrauenspersonen, die individuell beraten, helfen und fördern können.

³ Demokratie braucht politische Bildung. Zum Auftrag der Bundeszentrale und der Landeszentralen für politische Bildung. „Münchner Manifest“ vom 26. Mai 1997. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 32/97, S. 37 f.

4.2 Zielgruppen des Projektes

In dem Projekt wurde mit zwei Zielgruppenkreisen zusammengearbeitet:

1. Zielgruppe: Jugendlichen, die einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz suchen

Mit Hilfe der alevitischen Vereine wurden junge Alevitinnen und Aleviten, die auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz waren, angesprochen. Da die Zahl potentieller Projektteilnehmender in diesen Vereinen jedoch begrenzt ist, stand das Projekt grundsätzlich allen offen. Diese Offenheit förderte wiederum den Austausch und das gegenseitige Kennenlernen der Teilnehmenden und damit auch den Gedanken der Toleranz und Vielfalt, für den das XENOS-Programm steht.



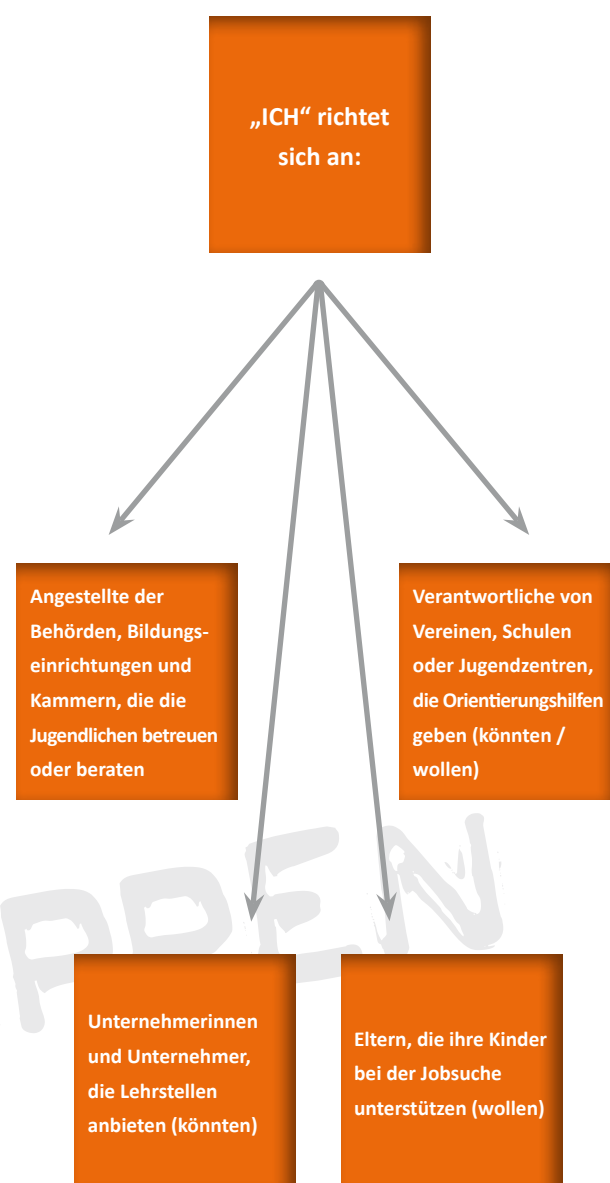
Cemal Şaşmaz, ICH-Projektmitarbeiter



Über die alevitischen Vereine – unseren ersten Ansatzpunkt für die Teilnehmerakquise – erweiterten wir unsere Anlaufstellen auf die örtlichen Schulen, Jugendzentren und weitere Einrichtungen, in denen wir Jugendliche antrafen, die Unterstützung beim Übergang Schule-Beruf benötigen.

2. Zielgruppe: Personen, die die berufliche und soziale Integration dieser Menschen beeinflussen

Die zweite Zielgruppe, Personen, die am sozialen oder beruflichen Integrationsprozess der Jugendlichen beteiligt sind oder es sein sollten, ist sehr vielfältig.



5. BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE PROJEKTARBEIT

Zwei Merkmale kennzeichneten die Arbeit im Projekt „ICH: Integration und CHancen – Ausbildungsmatching“: die Freiwilligkeit der Teilnahme seitens der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie die Natur des ehrenamtlichen Engagements, von dem die alevitischen Vereine leben.

5.1 Wie lassen sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer motivieren?

Herausforderungen

Häufig waren die Eltern der Motor für die erste Kontaktaufnahme mit den Projektmitarbeitenden. Bei den Jugendlichen fehlten dann aber das Eigeninteresse und der Wille zur Mitarbeit. Erst handelten sie auf Druck der Eltern, aber bald verloren sie die Lust.



Den Jugendlichen fehlte es häufig an Motivation. Anders als in Projekten, in denen Jugendliche zugewiesen werden, gab es keine Sanktionsmöglichkeiten bei Abwesenheit oder Verweigerung der Mitarbeit.



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Zusammenarbeit wird einfacher, wenn es gelingt, einen direkten Draht zu den Jugendlichen aufzubauen.

- Nachhaken, wie es läuft, vermittelt das Gefühl, „da kümmert sich jemand um mich“.
- Eine persönliche Betreuung und das offene Eingehen auf Fragen schafften Vertrauen.
- Besuche zu Hause und Gespräche mit der Familie geben Aufschluss über die individuelle Situation und zeigen auf, warum z.B. Abmachungen nicht eingehalten werden.
- Werden Eltern aktiv einbezogen und etwa zu Informationsveranstaltungen eingeladen, findet eine Auseinandersetzung mit vermittelten Inhalten auch im Elternhaus statt, so dass neue Perspektiven weiter diskutiert werden.

Sobald erste Teilnehmende vermittelt werden, wird die Zusammenarbeit leichter.

- Die Teilnehmenden werden motivierter und zeigen auch Eigeninitiative, weil sie den Erfolg bei anderen – bereits vermittelten Teilnehmenden – sehen.
- Eltern stellen, solange ausgeübter Druck nicht zu Zwang wird, eine Art Kontrollinstanz dar, die zur Mitarbeit anhält.
- Es hilft, die Jugendlichen mit Angeboten zur sozialen Integration zu locken, bei denen die Aussicht, etwas Neues auszuprobieren oder etwas in der Gruppe zu unternehmen, den Reiz ausmachen (s. Beispiele auf den Seiten 17-18.).

5.2 Wie lässt sich Kontinuität erzielen, wenn ehrenamtliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner häufig wechseln?

Herausforderungen

Gerade wenn eine Ansprechpartnerin oder ein Ansprechpartner mit den Strukturen und Arbeitsabläufen vertraut gemacht worden war, geschah es häufig, dass Posten bereits wieder abgegeben wurden.



Nur etwa die Hälfte der Vereine betrieb aktive Jugendarbeit und auch dann fluktuierte die Regelmäßigkeit dieser Angebote stark. Dauerhafte, nachhaltige Strukturen ließen sich da nur schwer etablieren.



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

In der Zusammenarbeit mit Vereinen, die auf ehrenamtlichem Engagement fußen, ist Flexibilität gefragt.

- Gemeinsam mit den Vereinen kann an einer sauberen Übergabe zwischen zwei ehrenamtlich tätigen Personen gearbeitet werden, um gerade aufgebaute Strukturen am Leben zu erhalten.
- Die Vereine müssen für die Wichtigkeit der Arbeit sensibilisiert werden; nur wenn sie selbst von deren Notwendigkeit überzeugt sind, werden sie geschaffene Strukturen auch selbst am Leben erhalten wollen.
- Die Einbindung sowohl der Vereins- als auch der Jugend- und Frauenvorstände schafft eine breitere Grundlage der Zusammenarbeit, so dass Ausfälle einzelner Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner leichter kompensiert werden können.

Was Vereine anbieten können, hängt von dem Willen zum ehrenamtlichen Engagement der Mitglieder und der Zahl der Leute, die diese Angebote annehmen, ab.

- Ein neues Beratungsangebot zum Übergang Schule-Beruf benötigt erste Erfolge, bevor es flächendeckend angenommen wird; solange müssen die dafür zuständigen Personen durch die kontinuierliche Unterstützung durch die Projektverantwortlichen bei der Stange gehalten werden.
- Sind in einzelnen Vereinen die Strukturen nicht gegeben, kann eine überregionale Zusammenarbeit mehrerer Vereine angestoßen werden: Dieser Austausch erleichtert die Arbeit des Einzelnen und eine überall zugängliche Informationsdatenbank könnte den Jugendlichen all dieser Vereine helfen.

6. ZUSAMMENARBEIT MIT DEN VERSCHIEDENEN ZIELGRUPPEN

Um Jugendliche und junge Erwachsene bei ihrer Jobsuche bestmöglich zu unterstützen, bezogen die Projektmitarbeitenden an ihren vier Standorten verschiedene Zielgruppen in ihre Arbeit ein.

6.1 Arbeit in und mit alevitischen Vereinen

Die Hauptaufgabe der örtlichen alevitischen Vereine bestand bei „ICH: Integration und Chancen – Ausbildungsmatching“ darin, potenzielle jugendliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus ihren Reihen zu rekrutieren. In den Bezirken Bielefeld, Duisburg und Köln waren sie gerade in der Anfangsphase elementare Anknüpfungspunkte, da das MkF dort als Projektträger unbekannt war.

Daher organisierten sie in Zusammenarbeit mit den für sie zuständigen Projektverantwortlichen Informationsveranstaltungen, um ihren Mitgliedern die Ziele und Aktivitäten des Projektes zu präsentieren. Auf diesen Veranstaltungen wurden Kontaktdaten von Interessenten gesammelt und Termine für Einzelgespräche vereinbart.

Auch auf der Bundesvorstandssitzung der alevitischen Jugendorganisation BDAJ, die diese im Oktober 2009 in Mannheim abhielt, stellten die Projektmitarbeitenden in der Anfangsphase des Projekts ihre Angebote vor.

Während des gesamten Projektverlaufs nahmen sie zudem regelmäßig an den Sitzungen des NRW-Vorstands der Aleviten teil, um sich über Vereinsaktivitäten auf dem Laufenden zu halten und gleichzeitig die Vorstände über Fortschritte im Projekt zu informieren.



Vortrag auf der Bundesvorstandssitzung des BDAJ



Taylan Kutlar, ICH-Projektmitarbeiter



Wir haben jedes Vereinsmitglied telefonisch, per Mail oder postalisch eingeladen. Gerade zu Beginn wollten wir möglichst alle direkt ansprechen, damit am Ende niemand sagen konnte „Schönes Projekt, aber wir wussten leider nichts davon“.

Informationsveranstaltungen
in den alevitischen Vereinen





Berufsinformationsveranstaltung in einem alevitischen Verein

Cemal Şaşmaz, ICH-Projektmitarbeiter

Die Vereine haben viele Ideen für die Berufswahlorientierung ihrer Jugendlichen. Oft fehlen hier jedoch noch die Struktur und die Umsetzbarkeit. Da wir jahrelange Erfahrung in diesem Bereich haben, konnten wir vorübergehend als Ansprechpartner einspringen und für die Zukunft umsetzbare Anregungen für Angebote in der Berufswahlberatung an die Vereine herantragen.



In einigen alevitischen Vereinen wurden auf Wunsch weitere Veranstaltungen organisiert, um über Berufswahlorientierungsmöglichkeiten und Qualifizierungsmaßnahmen zu informieren. Auch die Vereinsverantwortlichen wurden in dieser Hinsicht aufgeklärt, in dem Versuch nachhaltige Strukturen für die Zeit nach dem Projekt-ende zu schaffen.

Da „traditionellen“ Institutionen wie den Kammern die Ansprache von Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund oft nur bedingt gelingt, war es eine weitere Aufgabe der alevitischen Vereine, hier Zugänge zu schaffen. Diese Unternehmen verfügen über ein großes, jedoch bislang zu wenig genutztes, Potenzial, Ausbildungsplätze zu schaffen, das auf diesem Wege in der Projektregion durch eine direkte Ansprache nun besser erschlossen wurde.

Im Sinne der Nachhaltigkeit wurden außerdem alle Vereine mit Informationsmappen ausgestattet. Diese enthalten den Projektflyer mit den Kontaktdaten der Projektverantwortlichen sowie Veranstaltungstermine. Informationsblätter geben Auskunft zu den Fragen:

- Wie bewerbe ich mich richtig und worauf muss ich achten?
- Wo kann ich mich informieren, wenn ich auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz bin?

6.2 Arbeit mit Teilnehmenden

6.2.1 Berufswahlorientierung und Vermittlung

Der Einstieg in die Arbeit mit den Teilnehmenden erfolgte über Einzelgespräche, in denen die Mitarbeitenden mit den Jugendlichen Stärken-Schwächen-Analysen durchführten. Dabei wurden auch verborgene Talente und unbewusste Vorlieben zu Tage gefördert. Anhand des Ergebnisses wurden dann individuell passende Berufsfelder ermittelt.

Gemeinsam mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund wurde in diesem Projekt zudem erarbeitet, wie sie ihre – oft nicht als Stärke wahrgenommene – Herkunft bei Bewerbungsprozessen zu ihrem Vorteil nutzen können. Ihre Sprachkenntnisse und ihr Wissen über kulturell bedingt differierende Wertvorstellungen und Verhaltensmaßstäbe sind eine Bereicherung für Unternehmen. Somit war ein wichtiges Projektziel, das Selbstwertgefühl dieser übermäßig häufig von Arbeitslosigkeit betroffenen Gruppe zu stärken.

In einem zweiten Treffen stellten die Jugendlichen mit Unterstützung der Projektmitarbeitenden eine Bewerbungsmappe zusammen und bewarben sich auf offene Stellen. Diese wurden durch persönliche und telefonische Nachfragen oder beispielsweise über die Stellenbörse der Agentur für Arbeit in Erfahrung gebracht. In vielen Fällen ebneten ihnen ein Praktikum oder eine **Einstiegsqualifizierung**, den Weg zu einer Ausbildung.

Jugendliche, die für eine direkte Vermittlung in Arbeit noch zu große sprachliche Defizite aufwiesen, weil sie etwa erst seit kurzer Zeit in Deutschland lebten, wurden in Sprachkurse vermittelt. Andere Jugendliche, die keinen Abschluss besaßen, wurden an weiterführende Schulen verwiesen.

Yeter Gültekin, ICH-Projektmitarbeiterin

Manche Berufsfelder waren den Teilnehmenden völlig unbekannt. Die Ausbildung zur Arzthelferin ist etwa jedem Mädchen ein Begriff, aber die Spezialisierungsmöglichkeiten Zahn-technik, Logopädie oder Physiotherapie kennen viele nicht.



Stärken-Schwächen-Analyse mit einem Teilnehmer

Taylan Kutlar, ICH-Projektmitarbeiterin

Auch wenn dies für viele Jugendliche neu und ungewohnt war: Persönlich mit einem Arbeitgeber zu sprechen, bei dem man sich bewirbt, ist sehr wichtig. Stimmt die Chemie, wird man auch eher eingestellt.

EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG (EQJ)

Im Rahmen einer EQJ sammeln Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz finden konnten, für sechs Monate oder ein Jahr Praxiserfahrung in ihrem Wunschbetrieb. Die EQJ ist eine berufsvorbereitende Maßnahme ähnlich einem Praktikum, jedoch sind etwa Vergütung und mögliche Dauer gesetzlich vorgeschrieben. Gut 70% der EQJ-Absolventinnen und -Absolventen werden als Auszubildende übernommen. (Quelle: http://www.azubi-azubine.de/suche-ausbildungsplatz/berufsvorbereitende-massnahmen/einstiegsqualifizierung_eqj.html)

Eine Reihe Jugendlicher tauchte aufgrund der Freiwilligkeit der Teilnahme nach dem ersten Gespräch nie wieder auf oder verlor in den ersten Wochen die Motivation. Letzteres war zum Teil der Tatsache geschuldet, dass das Projekt erst nach Beginn des Ausbildungsjahres 2009 startete. Dadurch konnten die Jugendlichen zu Beginn keine direkten Erfolge sehen und verloren die Lust.

Viele andere wurden jedoch vier bis fünf Monate lang betreut, einige sogar bis zu einem Jahr, wenn auch nach der Vermittlung der Kontakt zwischen den Teilnehmenden und den Mitarbeitenden erhalten blieb.

Im Verlauf des Projekts, in das laufend neue Teilnehmerinnen und Teilnehmer einstiegen, betreute jeder Mitarbeitende immer zwischen 30 und 70 Teilnehmende.



Turgut Öker (Projektkoordinator & Vorstandsvorsitzender AABF)

Dank des Projektes sind Jugendliche und ihre Familien nun sensibilisiert, Hilfe zu suchen, wenn sie Unterstützung brauchen. Die Jugendlichen orientieren sich besser, wissen wie und wo sie sich informieren können und wo sie Unterstützung bekommen.

Teilnehmer- und Vermittlungszahlen (Stand: Oktober 2011)

Teilnehmerzahl gesamt:		445	Vermittlungen gesamt:		276
männlich		233	in Ausbildung (mit vorherigem Praktikum)		121
weiblich		212	in Praktika (ohne anschließende Ausbildung)		109
			in Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen		7
			in Arbeit		8
			in weiterführende Schulen		31

Beispiele für Aktivitäten zur Berufswahlorientierung und Vermittlung



Unternehmer erläutern ihre Erwartungen an Bewerberinnen und Bewerber



HWK-Vortrag: Was ist Handwerk & welche Berufsausbildungen bietet es?



EDV-Training für die Projektteilnehmenden



Besuche von Ausbildungsmessen in der Region



Im Gespräch mit möglichen Arbeitgeberinnen und -gebern



Berufsinformationsveranstaltung der Polizei NRW



Telekom-Informationsveranstaltung mit Einstellungstest-Übung



Berufsinformationstage an Schulen





Betriebsbesichtigungen von Unternehmen der Region



Typische Praktika und Ausbildungen der Teilnehmenden

6.2.2 Förderung sozialer und interkultureller Kompetenzen

Neben der Unterstützung im Bewerbungsprozess bot das Projekt „ICH: Integration und CHancen – Ausbildungsmatching“ Jugendlichen die Chance, ihr Demokratiebewusstsein und ihre sozialen Fähigkeiten zu erkunden

und auszubauen. Dies geschah über begleitende Veranstaltungen und Fahrten. Die Teilnahme war freiwillig, doch zeigten die Jugendlichen reges Interesse.

Beispiele für Aktivitäten zur Förderung sozialer Kompetenzen



Interreligiöser Begegnungstag: u.a. Besuch eines alevitischen Cem-Hauses und einer Moschee



Besuch eines Theaterstücks, das von den Teilnehmenden des ICH-Projekts für Unna und Hamm inszeniert wurde



Der türkischstämmige Comedian Murat Topal mit „Tschüssi Copski“



DGB-Veranstaltung „90 Minuten gegen Rechts“?



Besuch im Odysseum in Köln, dem Wissenschaftszentrum, das zukunftsrelevante Themen für Groß und Klein erlebbar macht



Besuch des Landtags in Düsseldorf und Gespräch mit MdL Rainer Schmeltzer aus dem Wahlkreis 116 für die Städte Lünen, Selm und Werne



Fußballturnier im Rahmen der „respect!“-Initiative des Westdeutschen Fußball- und Leichtathletikverbandes

6.3 Ansprache von Eltern

Auch über die Eltern wurden in diesem Projekt Teilnehmerinnen und Teilnehmer erreicht und akquiriert. Angesprochen wurden die Eltern über die Informationsveranstaltungen in den alevitischen Vereinen oder über Werbespots und Reportagen auf YOL TV, dem Fernsehsender der Föderation der Alevitischen Gemeinden Deutschland e.V. Häufig überredeten die Eltern ihre Kinder zu einem Beratungsgespräch und begleiteten sie auch in etwa der Hälfte der Fälle zu diesem ersten Gespräch.

Für viele Eltern waren die Projektmitarbeitenden darüber hinaus kompetente Vertrauenspersonen, an die sie sich mit ihren Fragen und Problemen zum Thema Übergang Schule-Beruf wenden konnten. Vor allem Eltern mit Migrationshintergrund und begrenzten Deutschkenntnissen fühlen sich mit dem deutschen Schul- und Ausbildungssystem oft überfordert, haben aber häufig – aufgrund von Sprachbarrieren oder Hemmungen – keine Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner, an die sie sich wenden können oder wollen.

So können sie auch ihre Kinder nicht unterstützen, wenn diese Fragen oder Probleme haben. Beides führt zu Frustration und einem Gefühl der Ohnmacht, weil sie sehen, dass sich ihre Kinder mit ihren Schwierigkeiten in einem Kreislauf befinden, aus dem sie ihnen nicht heraushelfen können. Die Projektmitarbeitenden – alle selbst mit Migrationshintergrund – halfen, diese negativen Kreisläufe aufzubrechen, klärten auf und gaben Hilfestellungen.



Rabiye Çellik, ICH-Projektmitarbeiterin



Um angespannte Situationen zu entschärfen, hilft es oft schon, zu erklären, dass ein handwerklich begabter oder interessierter Sohn, der aber in der Schule nur mittelmäßig ist, nicht um jeden Preis ein Abitur am Gymnasium machen muss. Das duale Ausbildungssystem ist gerade vielen Zugewanderten fremd und gilt weniger als etwa ein Studium. Hier ist Information und Aufklärung gefragt.



6.4 Zusammenarbeit mit Unternehmerinnen und Unternehmern

Die Hauptaufgabe in der Zusammenarbeit mit Unternehmen bestand für die Mitarbeitenden darin, Ausbildungsbetriebe in den von den Jugendlichen gewünschten Berufsfeldern auszumachen. Die Kontakte lassen sich in „Kaltkontakte“ und „Warmkontakte“ unterteilen. Unter „Kaltkontakte“ fallen die eher unpersönlichen Kontakte mit den Personalabteilungen größerer Unternehmen, um freie Praktikums- oder Ausbildungsplätze zu erfragen. Oft läuft der Kontakt hier nur über Mails oder das Telefon. Schon für die Begleitung eines einzigen Jugendlichen bei der Ausbildungsplatzsuche kommen so zahlreiche Kontaktaufnahmen zustande.

Teilnehmerzahl (Stand Oktober 2011) gesamt: 442	
„Warmkontakte“	204
davon mit Unternehmerinnen	42
davon mit Unternehmern	162
„Kaltkontakte“	238

„Warmkontakte“ sind direkte, persönliche Kontakte mit Unternehmerinnen und Unternehmern, vor allem mit Inhaberinnen und Inhabern kleinerer Betriebe. Gerade Geschäftsleute mit Migrationshintergrund ziehen die direkte Kontaktaufnahme Briefen oder Mails vor.

Im Verlaufe der Zeit bauten sich die Projektmitarbeitenden so örtliche Netzwerke auf, die für ihre Arbeit als Ausbildungsmatcherinnen und Ausbildungsmatcher unersetzlich waren. Die offenen Stellen, von denen sie auf diesem Weg erfuhren, hielten sie intern in einer Datenbank fest. So konnten etwa Betriebe mit mehreren Standorten auch in anderen Bezirken als Ausbildungsbetriebe identifiziert werden.



Behice Aydin, Pächterin einer TOTAL Tankstelle in Herford

Das Projekt „ICH“ fängt genau die Jugendlichen auf, die Hilfe beim Übergang Schule-Beruf nötig haben, sie aber – aus verschiedenen Gründen – nicht in ausreichender Form erhalten. Auch mich als Ladeninhaberin unterstützt dieses Projekt. Mit meinen Fragen zur Ausbildung meines neuen Lehrlings kann ich mich jederzeit vertrauensvoll an die Projektmitarbeitenden wenden. Das ist einfach gut zu wissen!



Christina Maluzenko, Auszubildende, TOTAL Tankstelle

Eigentlich hatte ich die Hoffnung auf eine Ausbildung schon fast aufgegeben. Aber während meiner Teilnahme an dem Projekt und der Arbeit mit den Projektmitarbeitenden wurde mit wieder bewusst, wo meine Stärken liegen. Durch ihre Unterstützung hat es dann auch endlich mit der Ausbildung geklappt! Für zwei Jahre bin ich nun Auszubildende zur Verkäuferin. Darauf bin ich sehr stolz! Wenn ich ein Jahr dranhänge, kann ich sogar Kauffrau im Einzelhandel werden. Das möchte ich schaffen! Ich weiß jetzt, was in mir steckt und das tut mir so richtig gut!



Persönliche Ansprache eines Ladeninhabers durch einen Projektverantwortlichen



Çiçek Can, Mygelin Brautmoden, Duisburg



In jungen Migrantinnen und Migranten steckt jede Menge Talent, das häufig weder erkannt noch genutzt wird. Ihre interkulturellen Kompetenzen sind jedoch für den heutigen Arbeitsmarkt ein großer Gewinn; dies haben uns unsere XENOS-Praktikantinnen gezeigt. In Zukunft werden wir unser Augenmerk neben der schulischen Leistung verstärkt auf die interkulturellen und sozialen Kompetenzen unserer Bewerber richten.



Imam Hüseyin Esen, IM Agentur, Duisburg



Mich begeistert das Gesamtkonzept des Projekts. Die individuelle Berufsberatung, Vermittlung und Ausbildungsunterstützung ist genau das Rundum-Paket, was diese Jugendlichen und auch wir Arbeitgeber brauchen. Erst durch das Projekt lernte ich beispielsweise, was eine Einstiegsqualifizierung ist.



Deniz Doğan, ehemaliger Praktikant IM Agentur, Duisburg

Ohne das Projekt hätte ich die Ausbildung als Mediengestalter Digital und Print nie gefunden. Während des Praktikums bei der IM Agentur konnte ich mir meiner Stärken und Schwächen richtig bewusst werden. Meine hohe Motivation und meine guten Leistungen dort haben auch meinen heutigen Arbeitgeber überzeugt. Ich bin sehr glücklich, dank dieses Projekts meine Traumausbildung machen zu können.



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Gerade bei kleinen Unternehmen sind persönliche Gespräche ein idealer Zugangsweg, um neue Ausbildungsbetriebe zu gewinnen. Dies ist vor allen Dingen bei Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund der Fall, die – häufig kulturell bedingt – persönliche Kontakte vorziehen.

Häufig mangelt es nicht ausbildenden Geschäftsinhaberinnen und Geschäftsinhabern lediglich an Wissen darüber, wie eine Ausbildung abläuft oder welche Fördermöglichkeiten es gibt, wenn das Budget knapp ist. Hier ist es empfehlenswert, diese Informationen bei der Hand zu haben, um Unsicherheiten abzubauen, und Hilfestellungen bei den ersten schriftlichen Formalitäten anzubieten.

Um eine größere Nachhaltigkeit zu entfalten, könnte auch über die Einrichtung einer öffentlich zugänglichen Praktikums- und Ausbildungsplatzbörse nachgedacht werden, beispielsweise über eine Internetseite oder zentrale Anlaufstellen, wie Computer in den Migrantenvereinen. Diese Datenbanken müssen jedoch laufend aktualisiert werden und leicht und zu festen Terminen zugänglich sein.

Eine weitere Aufgabe bestand in der Sensibilisierung von Arbeitsgeberinnen und Arbeitgebern für die Belange und Potenziale benachteiligter Jugendlicher. Immer wieder ist festzustellen, dass ein fremdklingender Name oder eine gebrochene Biographie schnell zu Ausschlusskriterien in einem Bewerbungsverfahren werden können. Deshalb leisteten die Projektmitarbeitenden hier Aufklärungsarbeit, um Personalverantwortliche für die Talente und sozialen Kompetenzen zu sensibilisieren, die sich hinter einem diesen Namen oder Biographien verbergen können.

In der Zusammenarbeit mit Unternehmen war dieses Projekt sehr nachhaltig. 424 Betriebe wurden über Ausbildungsformen und Fördermöglichkeiten beraten und für die Potenziale benachteiligter Jugendlicher sensibilisiert; gut 200 stellten Praktikums- und Ausbildungsplätze zur Verfügung. Viele neue Ausbildungsbetriebe wurden so gewonnen, die auch weiterhin Lehrstellen anbieten werden. Die große Mehrheit von ihnen begriff die Ausbildung als Chance, eigene Vorstellungen und Handhabungsweisen direkt an den Nachwuchs zu vermitteln.

6.5 Kooperationen mit weiteren Zielgruppen

Zu Projektbeginn stellten die vier Projektmitarbeitenden das Projekt „ICH: Integration und CHancen – Ausbildungsmatching“ auch in ihren örtlichen Jobcentern (ehemalige ARGEn), Agenturen für Arbeit, Bildungseinrichtungen und Kammern vor. Auf diese Weise erhielten sie Zugang zu bereits existierenden Strukturen vor Ort.

So erfuhren sie von örtlichen Akquise-Treffen, in denen Vertreterinnen und Vertreter dieser Institutionen und anderer örtlicher Projektträger regelmäßig Informationen austauschen. Durch die Teilnahme an diesen Treffen wussten die Projektverantwortlichen optimal über laufende Qualifizierungsangebote, offene Stellen und potenzielle Teilnehmende Bescheid.

Über Kontakte aus diesen Treffen konnten die Projektmitarbeitenden auch Referentinnen und Referenten für Vorträge gewinnen. So stellte ein Vertreter der Handwerkskammer Projektteilnehmenden das Handwerk allgemein und Ausbildungsberufe im Handwerk vor. Auch von anstehenden Ausbildungsmessen erfuhren die Projektmitarbeitenden so frühzeitig.

Vor allem in den Projektbezirken Bielefeld, Duisburg und Köln wurden die Projektmitarbeitenden auch in Schulen aktiv, um weitere Teilnehmende für ihr Projekt zu akquirieren. Die Schülerinnen und Schüler der 9. und 10. Klassen boten und betreuten sie bei der Praktikums- oder Ausbildungsplatzsuche. Die 8. Klassen begleiteten sie während der Berufsorientierungsphase. Das besondere für die Jugendlichen war dabei, dass die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter ihnen auch außerhalb der Schulzeit mit Rat und Tat zur Seite standen.

Ein weiterer Ansatzpunkt waren Jugendzentren, wo sie Projektverantwortlichen Sprechstunden anboten. Außerdem waren sie neben den alevitischen Vereinen auch vereinzelt in anderen Migrantenvereinen präsent, beispielsweise einem Treff für kurdische Jugendliche.



Präsentation des Projekts „ICH: Integration und CHancen“



Vortrag eines Handwerkskammer-Vertreters:

Was ist eigentlich Handwerk?



Interview mit Andrea Spannuth (Sozialarbeiterin), Beatrix Spielmann (Lehrerin und Berufswahlkordinatorin) und Peter Wilcek (kommissarischer Schulleiter), Hauptschule Meierfeld, Herford

Was ist für sie das besondere an diesem Projekt, Frau Spannuth?
Das Projekt ist außerordentlich gut, da es handlungs- und praxisorientiert ist. Es ermöglicht eine sehr zeitintensive Betreuung der Schülerinnen und Schüler. Gerade für unsere Zielgruppe – Hauptschülerinnen und -schüler – ist dies notwendig.

Wie hat dieses Projekt ihren Schülerinnen und Schülern geholfen, Frau Spielmann?

Gemeinsam mit Frau Çellik, der für uns zuständigen Mitarbeiterin, analysierten sie ihre Stärken und Schwächen, erstellten Berufswahlpässe, schrieben Bewerbungen und bereiteten Vorstellungsgespräche vor. Frau Çellik genoss großes Vertrauen und lebte als Migrantin insbesondere den Mädchen vor, selbstständig zu sein und einen Beruf zu erlernen.

Welches Fazit ziehen sie aus der Kooperation, Herr Wilcek?

Dank der zusätzlichen Kraft Frau Çellik konnten wir unsere Schülerinnen und Schüler viel individueller bei der Berufswahlorientierung und in den Bewerbungsprozessen begleiten und beraten, als uns dies in unserem normalen Schulbetrieb möglich ist. So schafften deutlich mehr von ihnen den direkten Übergang von der Schule in eine Ausbildung als in den vergangenen Jahren. Das ist ein Erfolg!



Andrea Spannuth



Beatrix Spielmann



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Es ist es wichtig, sich für ein derartiges Projekt in bereits bestehende Strukturen einzuklinken. Regelmäßig stattfindende Akquise-Treffen der Kammern, örtlichen Bildungseinrichtungen, Jobcentern, Agenturen für Arbeit und anderen Projektträger sind hier eine Möglichkeit. Gibt es diese nicht, können sie im Rahmen des Projektes aufgebaut werden.

Eine weitere Anlaufstelle sind andere Träger, die vor Ort bereits in der Jugendarbeit aktiv sind. Im Falle dieses Projektes waren dies u.a. die Werkkiste in Duisburg oder die RAAs, die Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien. Diese wissen, an welchen Stellen ein Bedarf besteht, den sie selbst – aufgrund begrenzter Kapazitäten – nicht decken können.

Zudem entsteht auf diese Weise ein persönliches Netzwerk für den Austausch von Erfahrungen, in dem auch sondiert werden kann, in welchen Bereichen Synergien genutzt werden könnten.

7. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT: DAS A UND O DES PROJEKTES

Da Teilnehmende in diesem Projekt nicht zugewiesen wurden, stand und fiel bei diesem Projekt alles mit einer guten und intensiven Öffentlichkeitsarbeit.

Ein Weg, Aufmerksamkeit und Interesse zu wecken, waren die bereits erwähnten Informationsveranstaltungen. Darüber hinaus nutzten die Projektmitarbeitenden den Mail-Verteiler und die Facebook-Seite der alevitischen Jugendorganisation BDAJ, gut 7.500 Projektflyer und -plakate sowie persönliche Gespräche und Telefonate, um ihr Projekt bekannt zu machen.

Um für einen hohen Bekanntheitsgrad des Projekts zu sorgen, drehten die Mitarbeitenden gemeinsam mit YOL TV eine Reportage über das Projekt. YOL TV ist der über Internet und Satellit empfangbare Fernsehsender der Föderation der Alevitischen Gemeinden Deutschland e.V. Der Sender versteht sich als Alternative zu Fernsehangeboten aus der Türkei, der Gruppierungen, die dort kaum oder gar nicht zu Wort kommen, eine Plattform bieten möchte. In Europa gehört er zu den TOP 10 der meistgesehenen Sender, die Programme in Türkisch und anderen anatolischen Sprachen ausstrahlen. Die gut 30-minütige Reportage stellte die Inhalte, die Projektarbeit und die Erfolgsgeschichten vermittelter Jugendlicher vor und wurde mehrmals bei YOL TV ausgestrahlt.

Auch ein Werbespot, in dem verschiedene Unternehmerinnen und Unternehmer, Jugendliche, Kenan Küçük (Geschäftsführer des Multikulturellen Forums e.V.) und Turgut Öker (Vorstandsvorsitzender der Föderation der Alevitischen Gemeinden Deutschland e.V. und Projektkoordinator) zur Teilnahme an dem Projekt aufriefen, lief zwei Jahre lang fast täglich auf YOL TV.

Jugendliche wurden mit dem Spot direkt über YouTube angesprochen, wo dieser Spot 617 Mal angeklickt wurde.



TV Spot

Haydi gençler, meslek eğitiminiz için telefon başına!
Auf geht's Leute, ein Anruf für eure Ausbildung!



Ein weiterer Kommunikationskanal, um die alevitische Bevölkerung zu erreichen, war die Zeitschrift „Alevilerin Sesi“ (Die Stimme der Aleviten). Dies ist eine monatlich erscheinende Zeitschrift der Alevitischen Union Europa, die in türkischer, deutscher und französischer Sprache über das Alevitentum und die Aktivitäten der Vereine berichtet. Sie wird von etwa 7.000 Familien abonniert und erreicht so gut 30.000 Leserinnen und Leser. Im Februar 2010 erschien in dieser Zeitschrift ein Interview mit Kenan Küçük, dem Geschäftsführer des Multikulturellen Forums e.V. über das Projekt.

Die kontinuierliche Pressearbeit führte zu einer regelmäßigen Berichterstattung über das Projekt in den Lokalzeitungen der Region sowie in türkischsprachigen Medien. Einen nicht zu unterschätzenden Einfluss hatte Mund-zu-Mund-Propaganda unter den Jugendlichen: Häufig waren sie es, die nach ihrer eigenen erfolgreichen Vermittlung in Praktika, Arbeit oder Ausbildung das Projekt ihren Freunden empfahlen.



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die verschiedenen Zielgruppen müssen auf sehr unterschiedlichen Wegen angesprochen werden. Während Erwachsene über persönliche Gespräche, Informationsveranstaltung, die Zeitschrift „Alevilerin Sesi“ oder YOL TV erreicht werden können, müssen für Jugendliche auch die neuen Kommunikationsplattformen einbezogen werden. Hier sind das soziale Netzwerk Facebook und das Videoportal YouTube mögliche Wege zum Erfolg.

Bei einer Zusammenarbeit mit religiösen Vereinigungen, Vereinen oder Migrantenorganisationen ist es wichtig, sich über die Medien und Kommunikationswege dieser Organisationen zu informieren. Im Falle der Aleviten sind dies YOL TV, „Alevilerin Sesi“ oder die Facebook-Seite des BDAJ. Weitere Beispiele sind Radiosender oder -sendungen, Vereinszeitschriften oder die Internetseite einer Organisation.

PR-Material und Pressespiegel



Folder „ICH: Integration und Chancen“



Alevilerin Sesi (= Stimme der Aleviten), Ausgabe Dezember 2009



Hellweger Anzeiger, 18.05.2010



André Grinke informierte im Ratssaal über das Ausbildungsangebot des Autohauses Rüschkamp. • Fotos: Halfter Westfälischer Anzeiger, 12.05.2011



Westfälischer Anzeiger, 27.10.2009



Plakat „ICH: Integration und Chancen“



André Grinke informierte im Ratssaal über das Ausbildungsangebot des Autohauses Rüschkamp. • Fotos: Halfter Westfälischer Anzeiger, 12.05.2011



Westfälischer Anzeiger, 12.05.2011



Alle Menge Informationsmaterial zu Ausbildungsplätzen und Jobs gibt es gestern im Ratssaal in Bergkamen – unter anderem im Stand der Döngelstraße des. Eingeladene waren vor allem junge Leute bis 30 Jahre. • Foto: (CP) Stefan NRB Hellweger Anzeiger, 12.05.2011



Hellweger Anzeiger, 12.05.2011



Hellweger Anzeiger, 10.03.2009



Alevilerin Sesi (= Stimme der Aleviten), Ausgabe Februar 2010



Werbung für den Polizeiberuf bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund

IMPRESSUM

Herausgeber:

Multikulturelles Forum e.V.

Münsterstr. 46b • 44534 Lünen • info@multikulti-forum.de

Geschäftsführer: Kenan Küçük

ProjektmitarbeiterInnen: Cemal Şaşmaz, Rabiye Çellik,

Taylan Kutlar, Yeter Gültekin

Redaktion: Leonie Stoklossa, Evrim Özyay-Şaşmaz

Grafisches Konzept & Gestaltung:

ce:ge:we concept

mail@cegewe-concept.de • www.cegewe-concept.de

1. Auflage: November 2011

Multikulturelles Forum e.V.
Münsterstr. 46b • 44534 Lünen
Tel.: 02306 30630 - 0
Fax: 02306 30630 - 29
info@multikulti-forum.de
www.multikulti-forum.de

Föderation der Alevitischen Gemeinden Deutschland e.V.
Stolberger Str. 317 • 50933 Köln
Tel.: 0221 949856 - 0
Fax: 0221 949856 - 10
info@alevi.com
www.alevi.com

ICH BIN WAS
ICH KANN WAS
ICH MACH WAS