

Dokumentation der Fachtagung

„Blickwechsel - Integration und Vielfalt am Übergang zu Beruf und Arbeit“

Eine Veranstaltung von XENOS Panorama Berlin in
Kooperation mit dem Büro des Beauftragten des Berliner Senats
für Integration und Migration am 30.06.2011

Inhaltsverzeichnis

1. Prolog	3
2. Ablauf und Redner	4
3. Grußworte	5
4. Vorträge	7
4.1. Perspektive Schule/Beschäftigungslosigkeit „Interkulturelle Gestaltung regionaler Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung“	7
4.2. Perspektive Betrieb: „Gesellschaftliche Verantwortung im Einklang betrieblicher Anforderungen“	9
5. Ergebnisse der Arbeitsgruppen	12
AG 1 Blickwinkel Unternehmen	12
AG 2 Blickwinkel Schule	13
AG 3 Blickwinkel Erwerbslosigkeit	14
7. Resumé und Ausblick	16
8. Impressum	19

1. Prolog

„Blickwechsel“ - Integration und Vielfalt am Übergang zu Beruf und Arbeit lautete das Thema der Tagung, die am 30. Juni 2011 von XENOS Panorama Berlin (XPB) in Kooperation mit dem Büro des Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration durchgeführt wurde. Die vorgelegte Publikation fasst die wesentlichen Ergebnisse der Tagung zusammen. Damit erhalten auch diejenigen Projekte, Institutionen, Unternehmen etc. die Möglichkeit zur Reflexion und weiteren Diskussion der bearbeiteten Fragestellung, die an der Veranstaltung nicht teilnehmen konnten.

Mit „Blickwechsel“ startet das Projekt XENOS Panorama Berlin eine Veranstaltungsreihe, die wichtige Themen der Berliner Integrationspolitik aufnimmt, sie aus unterschiedlicher Perspektive präsentiert und vertiefend bearbeitet. Damit werden mehrere Anliegen verfolgt:

- In Berlin arbeiten derzeit knapp 40 Projekte im Rahmen des Bundesprogramms XENOS Integration und Vielfalt. Viele dieser Projekte entwickeln und erproben neue Ansätze, um die Chancen junger Menschen an den neuralgischen Stellen des Übergangs von der Schule in den Beruf zu verbessern. Erprobt werden u.a. Modelle, in denen Coaches, Lotsen, Begleiter, Trainer oder Mentoren die Jugendlichen in dieser Phase des Übergangs unterstützen und ihr weiteres Vorankommen fördern. Das in dieser Arbeit liegende Potential - die gesammelten Erfahrungen ebenso wie die erzielten Ergebnisse - soll im Rahmen der geplanten Veranstaltungsreihe öffentlich und damit breiter nutzbar gemacht werden.
- Neben den XENOS-Projekten bearbeiten in Berlin zahlreiche weitere Integrationsinitiativen den angesprochenen Problemkomplex. Es liegt im Interesse von XPB ebenso wie in dem der Verantwortlichen in der Berliner Verwaltung, auch deren Arbeitserfahrungen und -ergebnisse in die Veranstaltungen mit einzubeziehen, so Möglichkeiten des Austauschs, der Zusammenarbeit und Vernetzung zu ermitteln und damit die Arbeit Aller im Lichte einer sozialen und arbeitsmarktlichen Integrationsstrategie zu optimieren.
- Die für viele junge Menschen beim Übergang in eine duale Ausbildung entstehenden Probleme sind nach wie vor von hoher Aktualität - in Berlin ebenso wie im gesamten Bundesgebiet. Kritische Stimmen verweisen darauf, dass Verantwortlichkeiten und Initiativen unüberschaubar und unkoordiniert seien. Sie fordern den „Übergang mit System“ als Gegenentwurf zu einem Nebeneinander von Projekten und Programmen, die ihrerseits keinem einheitlichen Ziel verpflichtet sind und auf der Grundlage unterschiedlicher rechtlicher, politischer und ökonomischer Faktoren arbeiten. Mit „Blickwechsel“ wurde ein Forum eröffnet, um vorhandene Potentiale effektiver nutzbar zu machen: Die Veranstaltung, der weitere folgen werden, brachte Projekte ungeachtet ihrer Zuständigkeiten oder Förderbedingungen zusammen, bündelte die Erfahrungen der Akteure, und führte zu gemeinsam formulierten Forderungen und Empfehlungen an die Praxis in Politik, Wirtschaft und Verwaltung.

Fazit der ersten Veranstaltung: Selten vorher waren die Rahmenbedingungen so günstig, um Kooperationen zwischen den beim Übergang entscheidenden Akteuren - Schule, Behörden, Unternehmen - herzustellen. Träger beruflicher Aus- und Weiterbildung müssen in diesem Zusammenhang die Rolle der „Brückenbauer“ einnehmen und ihre Kompetenzen so einsetzen, dass erfolgreich erprobte Ansätze zu stabilen Strukturen und Ergebnissen führen. Im Fokus stehen dabei die Betriebe und hier vor allem die KMUs: Sie sind entscheidend für den Integrationserfolg junger Menschen in Beruf und Arbeit.

2. Ablauf und Redner

Moderation

Klaus-Dieter Paul, u.bus GmbH

Grußworte

Günter Piening, Beauftragter des Berliner Senats für Integration und Migration

Vortrag 1: Perspektive Schule/Beschäftigungslosigkeit

„Interkulturelle Gestaltung regionaler Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung“

Klaus Kohlmeyer, Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN Berlin)

Vortrag 2: Perspektive Betrieb

„Gesellschaftliche Verantwortung im Einklang betrieblicher Anforderungen (am Beispiel der Berliner Wasserbetriebe)“

Norbert Schmidt, Vorstand für Personal und Soziales der Berliner Wasserbetriebe

Arbeitsgruppen

AG 1 Blickwinkel Unternehmen

Erfolgreiche Wege und Methoden: „Vielfältige“ Kompetenzen, Ressourcenorientierung und Willkommenskultur in Betrieben

Moderation: Corinna Telkamp

AG 2 Blickwinkel Schule

Übergang erste Schwelle Schule - Betrieb: Erfolgreiche Wege und Methoden vom Erstkontakt zur Ausbildung

Moderation: Dr. Ilona Zeuch-Wiese

AG 3 Blickwinkel Arbeitslosigkeit

Übergang zweite Schwelle: erfolgreiche Wege und Methoden aus der Arbeitslosigkeit in Ausbildung/Beschäftigung

Moderation: Beate Schmidt

Vorstellung der AG-Ergebnisse im Plenum

Resumé und Ausblick

Dr. Ulrich Raiser, Büro des Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration



Rudolf Netzelmann vom Team
XENOS Panorama Berlin

3. Grußworte

Günter Piening, Beauftragter des Berliner Senats für Integration und Migration

Das Thema und das Ziel, mit dem Sie sich (auf dieser Veranstaltung) beschäftigen, ist mein zentrales Anliegen und ein integrationspolitisches zentrales Anliegen; es ist **das** zentrale Anliegen für die Zukunft der Stadt. Wie schaffen wir es, den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im dualen System zu erhöhen? Die derzeitige Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist katastrophal - sie liegt bei 6 % im Gegensatz zu einem Bevölkerungsanteil der unter 18-Jährigen mit Migrationshintergrund von 40 % (in Kreuzberg/Friedrichshain sogar 66 %).

Diese Zahlen zeigen, dass wir es hier mit **dem** Zukunftsthema der Stadt zu tun haben. Zum einen geht es darum, welche Perspektiven wir den Jugendlichen bieten, zum anderen ist es aber auch ökonomisch und wirtschaftlich bedeutsam für die Stadt. Wie schafft es die Wirtschaft zu rekrutieren, wie schafft sie es, diese Potenziale zu erschließen? Dabei ist der Übergang Schule-Beruf eine der entscheidenden Schnittstellen. Ich selbst habe dazu 2006 die Kampagne „**Berlin braucht dich!**“ ins Leben gerufen. Das Ziel der Kampagne war, den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Die Erfolge dieser Kampagne waren überraschend. 2006 fingen wir mit 6 % Anteil an, 2010 sind wir dank der Kampagne bei über 20 % gewesen. Aus dieser Kampagne möchte ich Ihnen einige Botschaften mitgeben:

Das Wesentliche an der Kampagne ist, dass sie eine Arbeitgeberkampagne war. Es war keine Kampagne zu Warteschleifen oder zu Qualifizierung sondern eine Kampagne, die ich gemeinsam mit den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes (und der für Personalpolitik zuständigen Verwaltung) durchgeführt habe. Wir haben in dieser Kampagne drei Baustellen intensiv bearbeitet:

- Rekrutierung
- Assessment
- Coaching von Ausbildungsprozessen

Wenn wir Erfolge haben wollen, müssen wir alle drei in den Blick nehmen. Das heißt, das Übergangssystem Schule-Beruf dürfen wir nicht sehr eng führen. Wir müssen mitreflektieren, wie die Übergänge sind, wohin sie gehen und welche Probleme dann auftauchen, vor denen diese Jugendlichen stehen. Der Erfolg dieser Kampagne hat mir einen wichtigen Hinweis gegeben: Wir müssen im Übergangssystem den betrieblichen Weg verbessern. Und wir haben eine einmalige Situation in der Stadt aufgrund der aktuellen ökonomischen Lage. Lange Zeit sind diese Übergangs-Projekte mit einem gewissen Recht als „Warteschleifenprojekte“ bezeichnet worden. Das ist seit geraumer Zeit anders - aufgrund der Nachfrage nach Auszubildenden. Die Wirtschaft hat gemerkt, dass sie nicht mehr nur Traumauszubildende mit Abitur und Berufserfahrung haben kann, die für 800 Euro im Betrieb arbeiten. Einige Betriebe sind hier mit gutem Beispiel vorangegangen.



Günter Piening, Beauftragter des Berliner Senats für Integration und Migration

Das ist eine Chance für Integrationspolitik, aber es ist auch eine große Chance für Sie als Projekte. Deswegen mein Appell: Versuchen Sie gleichfalls eine engere Kooperation mit Betrieben hinzubekommen. Das ist auch eine Frage des Blickwechsels. Und dann bekommt auch das Programm XENOS hier eine ganz neue Bedeutung. Wir erleben gerade in der Kooperation mit den Betrieben, dass die merken, dass nicht nur die Jugendlichen das Problem sind, sondern dass auch sie selber vielleicht ein Stückweit das Problem sind. Dass Themen wie Diversity oder interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung einfach teilweise fehlen. Für mich ist es auch eine neue Situation, dass plötzlich Personalchefs von Firmen mit uns zusammenarbeiten wollen (Beispiel Baumarkt, der mit einer Migrantenorganisation ein Coaching-Programm aufgebaut hat, weil sich seine Belegschaft und Kundenschaft diversifiziert). Das heißt, die Betriebe benötigen ein Stückchen Hilfestellung, um diese Situation zu bewältigen. Sie sind auch bereit - nicht alle, aber immer mehr, sich hier stärker zu öffnen. Die Großbetriebe haben es da einfacher als die Kleinbetriebe.

Vor dem Hintergrund der aktuellen ökonomischen Arbeitsmarktsituation ist das eine neue Herausforderung, vor der wir stehen. Aber es wäre genau das, wofür XENOS damals geschaffen wurde, nämlich interkulturelle Öffnung der Arbeitswelt, Unterstützung bei Prozessen der interkulturellen Öffnung, Konfliktbewältigung. Das sind alles Themen, die jetzt mit der Wirtschaft gemeinsam gemacht werden. Da spielt natürlich das Übergangssystem und Schule-Wirtschaft eine große Rolle. Denn über die Kommunikations-Prozesse zwischen Wirtschaft und Schule läuft das Thema der interkulturellen Öffnung auch in das Schulsystem hinein.

Abschließend: Wie groß die Aufgabe ist, vor der wir gemeinsam stehen, hat mir das Beispiel eines Jugendlichen gezeigt, der aus einer Kreuzberger Schule kam und in einem kleineren Betrieb eine Ausbildung anging. Dort fühlte er sich zum ersten Mal als Ausländer. Der Meister stellte ihm die bekannten Fragen: Seit wann bist du hier, wann gehst du wieder etc. - der hat sofort aufgehört. Im Ausbildungssystem gibt es Leute, die teilweise mit dieser Klientel noch gar nicht umgegangen sind und daher ganz falsche Erwartungen haben. Und das gemeinsam zu verändern, an dieser Schnittstelle, aber auch in den begleitenden Coachingprozessen, das wäre meine große Hoffnung für die nächsten Jahre. Es bietet sich eine einmalige Chance in Berlin, dies zu nutzen - da eine Dynamik hineinzubekommen.

Ich habe immer gesagt, seitdem ich in Berlin bin: Integrationspolitik wird sich nicht auf den Schulhöfen entscheiden, sondern es wird in den Betrieben entschieden, ob es gelingt, dieser Generation eine Perspektive zu geben. Und dafür sind die Rahmenbedingungen momentan sehr gut.

4. Vorträge

4.1. Perspektive Schule/Beschäftigungslosigkeit „Interkulturelle Gestaltung regionaler Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung“

Klaus Kohlmeyer, Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten in Berlin (BQN Berlin)

Klaus Kohlmeyer präsentiert sein Thema **„Interkulturelle Gestaltung regionaler Übergänge“** am Faden der Kampagne „Berlin braucht Dich!“, die er als Projektleiter im Rahmen von BQN Berlin mit entwickelt hat und aktuell koordiniert. Dabei erläutert er die Eckpfeiler der Kampagne und unterstreicht die Notwendigkeit von kommunaler Koordination - ganz im Einklang mit dem Ansatz der Veranstaltung Blickwechsel:



Vortrag von Klaus Kohlmeyer, BQN Berlin

Es geht darum, die Perspektive einzelner Projekte, Programme und Akteure zu überwinden und aus kommunaler Sicht aufeinander abzustimmen. Damit können sie gebündelt und effektiver genutzt werden. Das sei schließlich ein Ansatz, der Integration gewissermaßen als ein großes Berliner Gesamtprojekt aus vielen Einzelprojekten versteht, und nur über den Aufbau stabiler Strukturen funktionieren kann.

Die Kampagne

„Berlin braucht dich!“ ist eine Arbeitgeberkampagne, die Schulen, Ausbildungsbehörden des öffentlichen Dienstes und die Betriebe mit Landesbeteiligung zusammenbringt. An der Kampagne beteiligen sich darüber hinaus eine Reihe großer landeseigener Unternehmen wie z.B. die Berliner Stadtreinigung, Vivantes, Berliner Verkehrsbetriebe, Berliner Wasserbetriebe und andere, die ihrerseits in der Initiative „mehrwert-berlin“ engagiert sind. Die Ausgangsüberlegung war, dass man eine Kehrtwende weg von der Einzelperspektive hin zu verknüpften Vorhaben vollzieht. In diesem Sinne sollten verschiedenste Projekte und Akteure miteinander verknüpft werden, um ihre Kräfte besser bündeln zu können. Ziel der Kampagne ist, dass im Jahr 2013 25 % aller Auszubildenden einen Migrationshintergrund haben. Bei den Berliner Behörden und den Betrieben gibt es eine Kapazität von circa 5000 Ausbildungsplätzen. Wir kommen aus einer Zeit, in der Migranten mit Benachteiligten gleichgesetzt wurden. Aber es gibt zur Zeit Faktoren, die dazu führen, dass die Betriebe umdenken. Jedes Jahr verlassen etwa 1000 weniger Schulabgänger die Schule, Tendenz steigend; viele wollen Abitur machen, weil das der attraktivste Schulabschluss ist. Die Anzahl der Bewerbungen hat sich seit 2006 etwa halbiert. Eine Reihe von Betrieben fürchtet, dass sie ihre Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt bekommt. Mit der Kampagne wenden sich Betriebe an SchülerInnen mit Migrationshintergrund und sagen: **„Der öffentliche Dienst braucht euch!“**, erklärt Kohlmeyer.

Betriebsbegegnungen und Jugendperspektive

Kohlmeyer berichtet: „Im Verlauf der Kampagne gab es zunächst einen großen Schub als creaming-Effekt - viele leistungsstarke und anpassungsbereite Jugendliche konnten in Ausbildung einmünden. Man stieß aber bald auf diejenigen Jugendlichen, die nicht dazu bereit und in der Lage waren, eine

Ausbildung aufzunehmen. Umgekehrt gab es Betriebe ohne einen einzigen Migranten. Die Herausforderung bestand daher darin, die Barrieren gezielt zu senken.“

In der Konsequenz ging man daran, Betriebsbegegnungen als Konzept systematisch zu entwickeln und praktisch zu realisieren. Da spielte der Gedanke hinein, dass Barrieren immer auch etwas mit Kultur zu tun haben - nicht unbedingt nur mit Migrantenkulturen, sondern mit spezifischen Aspekten von Jugendkultur, die sich gegen die Arbeitswelt als fremde Welt mit unbekannten Regeln und jugendliche Dynamik limitierenden Möglichkeiten absetzt. „Wir haben dann alles daran gesetzt, die Betriebsbegegnungen so zu gestalten, dass diese kulturelle Perspektive zur Geltung kommt. Das schlägt sich nieder in unseren Gestaltungsprinzipien“, so Kohlmeyer.



Abbildung 1: Power Point Präsentation Kohlmeyer, Folie 5

Ein weiterer Aspekt ist folgender: Schulen haben oft keine überschaubaren und aufeinander abgestimmten Angebote, aus denen die Jugendlichen das aus ihrer Perspektive Interessante wählen können. Dies zur Verfügung zu stellen in einem für Jugendliche ansprechenden Format, war ein Schritt der Kampagne in Richtung Betriebsbegegnungen.

Weitere Gestaltungsprinzipien beziehen die Lehrer wie auch die Ausbildungsleiter/Personalverantwortlichen ein: Sie müssen vorbereitet werden, diese Praktika zu begleiten und zu betreuen. Aus Perspektive der Jugendlichen - so argumentiert Kohlmeyer - hat ein erkennbarer roter Faden einen hohen Stellenwert. Deren Motive, Wünsche und Fragen müssen schon in der Begrüßung angesprochen werden.

Dafür unterstützt die Kampagne die Betriebe, die sich für interkulturelle Öffnung entschieden haben, mit interkulturellen Schulungsangeboten. Die Erfahrung zeige, dass Betriebe Interesse haben, sich professionell auf die Betriebsbegegnungen vorzubereiten - aktuell zeige sich das bei den Vorbereitungen für 120 Praktika, die für den Herbst vermittelt werden.

Konsortium



Abbildung 2: Power Point Präsentation Kohlmeyer, Folie 10

Die Kampagne ging von Arbeitgebern aus und bildete ein Konsortium, das die verschiedenen Akteure miteinander verbindet. Es umfasst 46 Betriebe, darunter Ausbildungsbehörden und landeseigene Unternehmen, sowie 32 Schulen (siehe Abb. 2). Die Akteursvielfalt und der quantitative Umfang ermöglicht dem Konsortium, Auswahlmöglichkeiten zu schaffen und sich auf ein gemeinsames Vorgehen und gemeinsame Prinzipien zu einigen - etwa auf Übersichtlichkeit der Angebote oder auf Empowerment und Motivation.

Zu den Grundprinzipien, auf die sich alle Akteure geeinigt haben, gehört auch die Gleichung: „Je mehr Investition, desto mehr Vorteile für die Jugendlichen, für Schulen und Betriebe.“ Kohlmeyer unterstreicht, dass es viele Projekte gebe, die in den Schulen arbeiten; Projekte, die eine wichtige Rolle spielen und den SchülerInnen Lust machen auf die Betriebsbegegnungen. „Zu unserem Konzept gehört, dass alle SchülerInnen in alle Mitgliedsbetriebe des Konsortiums gehen können, um dort z.B. Praktika zu machen. Da gibt es über 100 Ausbildungsberufe in 12 Berufsfeldern. Und: Die Angebote sind nicht abstrakt - sie sind ein reales Angebot und verstärken die Motivation der SchülerInnen“.

Kommunale Koordinierung

Kohlmeyer unterstreicht: „Das Ganze macht ja nur Sinn, wenn es nicht um einzelne Projekte geht, sondern wenn man eine stabile Struktur entwickelt. Es gibt in vielen Kommunen in der Bundesrepublik den Versuch, die berufliche und soziale Integration als Regelaufgabe zu etablieren, als stabile Pflichtaufgabe, als Verantwortungsbereich in der Kommune. Dazu gehören ganz konkrete Absprachen zwischen den Akteuren der Berufsberatung/-orientierung, Jobcentern etc. mit dem Ziel der Berufswahlkompetenz. Darum geht es und das Ganze braucht eine Koordinierung bei Bund, Ländern und Kommunen. Es bedarf einer solchen Koordinierung, weil - ich will es überspitzt sagen - die immer wieder neu aufgelegten EU-, Bundes- und Länderprogramme quer schießen; sie sind nicht aufeinander abgestimmt und es kommt zu einem Nebeneinander oder Gegeneinander mit der Folge von Parallelstrukturen und Unübersichtlichkeit. Dann muss man wieder umdenken und sich neu orientieren und so weiter. Je robuster solche Modelle der Koordinierung sind, desto besser und effektiver können die Kommunen die Ressourcen fremder Programme nutzen.“

„Nur so schafft man die Kehrtwende, die dringend geboten ist im Wettlauf zwischen Desintegrationstendenzen in der Gesellschaft und den Integrationsbemühungen. In diesem Sinne denke ich, dass ich hier ein paar Eckpfeiler skizziert habe, die solch eine Kehrtwende markieren.“

Weiterführende Links

BQN Berlin: www.bqn-berlin.de

Berlin braucht Dich!: www.berlin-braucht-dich.de

Initiative mehrwert Berlin: www.mehrwert-berlin.de

4.2. Perspektive Betrieb: „Gesellschaftliche Verantwortung im Einklang betrieblicher Anforderungen“

Norbert Schmidt, Vorstand für Personal und Soziales bei den Berliner Wasserbetrieben (BWB)

Norbert Schmidt, Vorstand für Personal und Soziales bei den Berliner Wasserbetrieben, schilderte das Thema Vielfalt am Übergang aus Sicht eines Unternehmens. Die Veränderungen am Arbeits- und Ausbildungsmarkt sind laut Herrn Schmidt auch in einem großen Unternehmen wie den Berliner Wasserbetrieben (BWB) deutlich spürbar: Ein Rückgang der Beschäftigten und Bewerberzahlen, sowie eine veränderte Zusammensetzung der Belegschaft, die in Bezug auf Herkunft, Kultur, Alter, Geschlecht, etc. immer vielfältiger wird, stellt das Unternehmen vor einige praktische Herausfor-



Norbert Schmidt, Berliner Wasserbetriebe

derungen. Diese Herausforderungen sowie die Antworten der BWB darauf skizzierte Herr Schmidt in seinem Vortrag und machte zugleich deutlich, welche Arten von Unterstützung durch Projekte Unternehmen erwarten bzw. als sinnvoll erachten.

Betriebliche Ausbildung als Eckpfeiler des Personalmanagements

Eine zentrale Baustelle sieht Herr Schmidt in der Rekrutierung von Auszubildenden. Die BWB legen großen Wert auf die innerbetriebliche Ausbildung, bringe sie doch diverse Vorteile für ein Unternehmen, wie zum Beispiel eine maßgeschneiderte fachliche Qualifizierung, höhere Mitarbeiterbindung und bei Übernahmen in Festverträgen eine deutliche Reduktion von Fehlbesetzungen und Minimierung von Einarbeitungsaufwendungen (siehe PPP Folie 3). Im Gegensatz zu anderen Betrieben konnten die BWB bis dato ihre Ausbildungszahlen halten, auch wenn dies bedeutete über den eigenen Bedarf auszubilden. Seit kurzem steht jedoch fest, dass eine Anpassung der jährlichen 120 bzw. 100 Ausbildungsplätze (Gesamtzahl der Auszubildenden inkl. Kooperationsausbildungen Stichtag 31.12.2010: 344) unumgänglich ist. Daher werden ab 2012 noch 80 Ausbildungsplätze besetzt (siehe Abb. 3). Grund hierfür ist der allgemeine Personalrückbau im Betrieb, der es bei gleichbleibender Anzahl Auszubildender nicht länger erlauben würde, die Qualität der Ausbildung auf kontinuierlich hohem Niveau zu halten.

Herausforderungen für den Fachkräfte-nachwuchs

Eine besondere Herausforderung für Unternehmen ist laut Herrn Schmidt die rückläufige Bewerberzahl für Ausbildungsplätze: Bewarben sich 2007 noch 3.583 Jugendliche, so sank die Zahl binnen drei Jahren um rund 38% auf 2.223 in 2010 (siehe Abb. 4). Dieser Rückgang sei vor allem durch sinkende Schulabgängerzahlen bedingt - die Jugendlichen hätten dadurch auch eine deutlich größere Auswahl an Ausbildungsplätzen und -betrieben und würden ihre Entscheidung häufig anhand von bereits bestehenden Kontakten über Freunde/Familie treffen. In Anbetracht dieser Entwicklungen schlussfolgert Herr Schmidt, sei es für Betriebe zunehmend wichtig, aktiv für sich zu werben. „Um die Begeisterung der Jugendlichen zu wecken, muss man nicht nur den einzelnen Ausbildungsberuf, sondern sich auch als gesamte Firma darstellen und zeigen, dass man interessant ist. Wir müssen zeigen, dass es Sinn macht, zu uns zu kommen und dass die Arbeit des Unternehmens im städtischen Kontext einen großen Stellenwert hat und viele Perspektiven bietet.“



Abbildung 3: Power Point Präsentation Schmidt, Folie 5

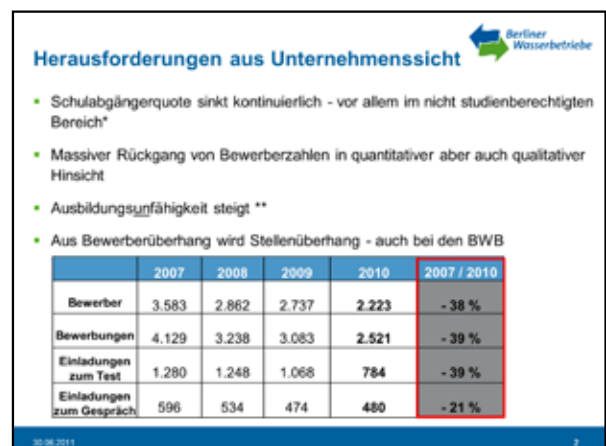


Abbildung 4: Power Point Präsentation Schmidt, Folie 6

Die „Sinnfrage“ ist auch für einen erfolgreichen Verlauf der Ausbildung elementar. So stellt Herr Schmidt analog zum Rückgang der Bewerberzahlen ein sinkendes Bildungsniveau und verstärkt mangelnde Ausbildungsreife bei den Jugendlichen fest. Gradmesser für den Erfolg einer Ausbildung sei daher die Motivation der Jugendlichen, welche bei vielen erst durch das Beantworten der „Sinnfrage“ geweckt werden müsse. Denn solange genügend Motivation vorhanden sei, so Herr Schmidt, könne man mit Unterstützung durch den Betrieb fehlende Grundqualifikationen und Ausbildungsreife nachholen. Fehle hingegen die Motivation, sei eine Einstellung der Jugendlichen wenig erfolgversprechend.

Für diese praktischen Herausforderungen benötigten laut Herrn Schmidt Betriebe die Unterstützung von Schulen und Projekten (als „Brückenträger“). Vor allem für die Vermittlung von Grundkompetenzen (z.B. Zeitmanagement, Disziplin und Motivation) seien diese Instanzen zentral. Zur Entwicklung bedarfsgerechter Lösungen sei eine verstärkte und enge Kooperation zwischen den Akteuren erforderlich. Dies stelle aber bisher eher die Ausnahme dar.

Sicherung von Fachkräften

Neben der Rekrutierung sei auch zum Erhalt der Belegschaft ein Umdenken erforderlich so Herr Schmidt: Die letzten 10 Jahre des Personalwesens im öffentlichen Dienst seien vor allem durch die Frage geprägt „Wie werden wir Personal los?“. Nun hingegen müsse man sich verstärkt mit der langfristigen Sicherung von Arbeitskräften auseinandersetzen.

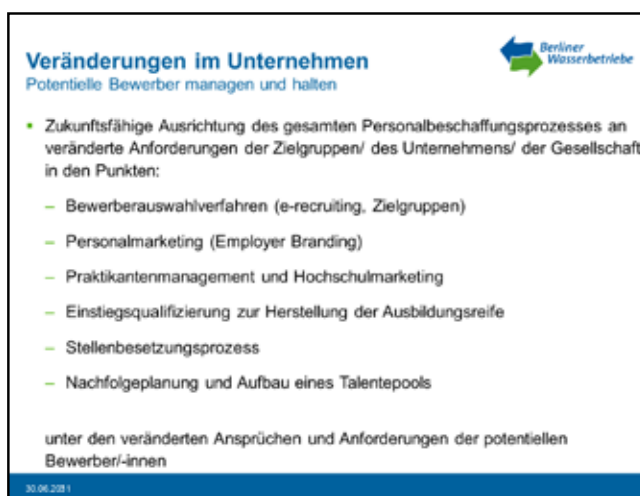


Abbildung 5: Power Point Präsentation Schmidt, Folie 8

Um MitarbeiterInnen zu halten, sei eine fundierte Strategie notwendig, die den vielfältigen Anforderungen der ArbeitnehmerInnen gerecht werde. Dies beinhalte beispielsweise unterschiedliche Arbeitszeitmodelle (bei der BWB liegt die Teilzeitquote bei 31%) zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie maßgeschneiderte Fort- und Weiterbildungen. Auch für andere praktische Herausforderungen, wie Diversity am Arbeitsplatz, müssen betriebsinterne Grundlagen geschaffen werden.

Damit Diversity von der Herausforderung zur Ressource wird, muss, so das Fazit, an verschiedenen Stellen ein Prozess des Umdenkens an-

geregt werden. Ihren Willen dazu haben einige Berliner Unternehmen inklusive der BWB bereits mit der Unterstützung der Kampagne „Berlin braucht dich!“ sowie mit der Gründung der Initiative „mehrwert“ bekundet. Für ein erfolgreiches Gelingen des Vorhabens wünscht sich Herr Schmidt eine enge Kooperation mit Projekten, die im Einklang betrieblicher Anforderungen gemeinsam mit den Betrieben neue Lösungsstrategien entwickeln und erproben.

Weiterführende Links

Berliner Wasserbetriebe: www.bwb.de

Charta der Vielfalt: www.vielfalt-als-chance.de

5. Ergebnisse der Arbeitsgruppen

Die Zukunftschancen junger Menschen werden maßgeblich von der Art und Weise bestimmt, wie ihnen der Übergang in Berufsausbildung und Arbeit gelingt. Welchen Blick auf diese entscheidende Lebensphase haben Schule, Unternehmen und mit jungen Erwerbslosen arbeitende Institutionen? Welche Einschätzungen und Erfahrungen vorhandener Möglichkeiten und bestehender Schwierigkeiten liegen vor, die das Gelingen eines Übergangs fördern bzw. ihm entgegenstehen?

In drei Arbeitsgruppen diskutierten die TagungsteilnehmerInnen auf der Grundlage ihrer eigenen Projekterfahrung diese Fragestellung unter einem jeweils spezifischen Blickwinkel: dem der Unternehmen (**AG 1**), dem der Schule (**AG 2**) und dem der Arbeitslosigkeit (**AG 3**). Vorgegebene Leitfragen, die die Diskussionen in allen drei Arbeitsgruppen zum einen anregen, zum anderen deren Ergebnisse vergleichbar machen sollten, strukturierten den Gedankenaustausch.

Die im Folgenden vorgestellten Überlegungen, Anregungen und Empfehlungen für eine erfolgreiche Gestaltung des Übergangs in Beruf und Arbeit fassen die wichtigsten Ergebnisse dieser Diskussionen zusammen.



Arbeitsgruppe 1: Blickwinkel Unternehmen

AG 1 Blickwinkel Unternehmen

Leitfrage 1: Was müsste in Unternehmen/Betrieben passieren, damit es zu einer nachhaltigen arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Integration junger Menschen (mit und ohne Migrationshintergrund) kommt?

Wichtig ist nach Ansicht der TeilnehmerInnen, dass Betriebe

- sich auf allen Ebenen (Führung und Belegschaft) interkulturell öffnen - insbesondere in KMUs - und entsprechende Trainings für Multiplikatoren, Ausbildungs- und Personalverantwortliche anbieten,
- gezielt Vorbilder und Identifikationsfiguren schaffen,
 - eine „Willkommenskultur“ etablieren und damit Einstiegsschwellen in Ausbildung abbauen bzw. niedrig halten,
 - Kompetenz- und Anforderungsprofile überdenken, d.h. nicht alleine auf schulische Leistungsbewertungen achten sondern die individuellen Lebensläufe mit ihren Brüchen etc. wertschätzen und kultursensible Einstiegskriterien für AusbildungsbewerberInnen anwenden,
 - flexible Arbeits-/Ausbildungsmodelle zur Verfügung stellen,
 - Instrumente zur Werbung und Sicherung von Ausbildung entwickeln, insbesondere in KMU.



Gemeinsames Diskutieren in der AG: Blickwinkel Unternehmen

Leitfrage 2: Welche Konsequenzen wären daraus für die Kooperation zwischen Unternehmen/Betrieben, Schulen und Dritten zu ziehen?

Die TeilnehmerInnen empfehlen

- die Elternarbeit auszudehnen und zu intensivieren,
- die Persönlichkeitsentwicklung zu fördern und individuelle Kompetenzen zu betonen und zu verstärken,
- eine Kooperation zwischen Schulen und Betrieben frühzeitig zu etablieren,
- Informationsangebote auszudehnen, zu bündeln und transparenter zu gestalten,
- langfristige individuelle Begleitstrukturen (z.B. Mentoring) zu entwickeln und anzubieten.



Ergebnispräsentation der AG: Blickwinkel Unternehmen

Leitfrage 3: Welche Konsequenzen hat dies für die Arbeit von Trägern und Projekten „am Übergang“?

Die TeilnehmerInnen halten es für dringend erforderlich, dass

- Träger enger miteinander kooperieren und voneinander lernen, damit Erfahrungen breiter genutzt und so Transfermöglichkeiten geschaffen werden,
- Projektförderungen für erfolgreiche Ansätze in längeren Zeitspannen erfolgen, damit Transferchancen verbessert werden,
- Träger und Unternehmen enger zusammenarbeiten, um gemeinsam Programme und Arbeitsansätze entwickeln und realisieren zu können.

AG 2 Blickwinkel Schule

Leitfrage 1: Wie müsste die Schule aufgestellt sein, damit Übergänge (für junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund) besser funktionieren? Welche Qualitätsanforderungen sollen gelten, damit sie nachhaltig wirksam sind?

Die TeilnehmerInnen halten folgende Maßnahmen für erforderlich:



Diskussionen in der AG 2: Blickwinkel Schule

- Frühzeitige Berufsorientierung (ab 7. Klasse) sowie verstärkt praxisorientiertes Lernen,
- Integration von Ausbildungsmöglichkeiten in den Unterricht, die Begleitung und Bearbeitung von Betriebspraktika (Vorbereitung, Nachbereitung, etc.) sowie die Verknüpfung von Berufsorientierung und Lebensplanung,
- Zusätzliche Ressourcen für Schulen, damit
 - o LehrerInnen ein bestimmtes Zeitkontingent für Kooperationen mit Betrieben zur Verfügung steht,
 - o LehrerInnen interkulturelle Trainings absolvieren können

und weitere fachliche, personelle und finanzielle Unterstützung erhalten, um z.B. in „Praxistagen“ selbst Betriebsrealität kennen zu lernen,

- o die Koordination externer Angebote an die Schule besser und effektiver koordiniert und gebündelt werden kann,
- o erfolgreiche Modelle (Projekte) finanziert werden und breit zur Verfügung gestellt werden können.

Leitfrage 2: Zwei Systeme - Schule/Wirtschaft - ein Ziel (berufliche Integration)? Wer muss mit wem wie kooperieren, damit es zu nachhaltigen Ergebnissen kommt?

Die TeilnehmerInnen empfehlen

- eine Berlinweite Vernetzung und Verbesserung der Kommunikation zwischen den Akteuren Schule - Wirtschaft - Träger - BA,
- die Verstärkung der Elternarbeit,
- interkulturelle Trainings für Jobcenter und Personalverantwortliche.



Ergebnispräsentation der AG 2: Blickwinkel Schule

Leitfrage 3: Welche Konsequenzen hat dies für die Arbeit von Trägern und Projekten?

Den Projekten wird empfohlen

- eine Brückenfunktion zwischen Schule und Betrieb einzunehmen. Dazu müssten
 - o Kooperationen intensiviert und Koordinationsmodelle gefördert,
 - o Synergien zwischen Trägern gestärkt und
 - o methodische Kompetenz für Modellbildung genutzt werden.
- „Mainstreaming“, d.h. der Übertragung/Transfer von Innovationen und Einbeziehung von Politik und Verwaltung zu verstärken.

AG 3 Blickwinkel Erwerbslosigkeit

Leitfrage 1: Welche Wege in Arbeit und Ausbildung für beschäftigungslose Jugendliche (mit und ohne Migrationshintergrund) müssten wie angelegt werden, damit sie nachhaltig begehbar sind?

Die TeilnehmerInnen empfehlen

- angesichts komplexer Problemlagen die Laufzeiten der Projekte über die bisher übliche Zeitspanne zu verlängern,
- die Angebote verschiedener Projekte transparenter zu machen und zu bündeln, damit sie vergleichbar werden (diese Aufgabe sollte in kommunaler Verantwortung liegen - z.B. in Form einer Verbundeinrichtung; Kommunen können so Folgekosten gescheiterter Integration vorbeugen),
- eine stärkere Kooperation der Schulen und die Verbesserung der Berufsorientierung unter Einbeziehung der Alternativen zur Berufsausbildung.

Leitfrage 2: Wer muss mit wem wie kooperieren, damit es zu nachhaltiger Integration kommt?

Für erforderlich halten die TeilnehmerInnen

- die Bildung von Verbünden (nicht Einzelkooperationen), unter Einbeziehung aller Beteiligten, d.h. der Unternehmer, Träger / Projekte / Vermittler (z.B. Migranten-Vereine / -Verbände), Eltern, Jugendlichen, Behörden,
- die Berücksichtigung des Blickwinkels der Jugendlichen, die nicht als passive TeilnehmerInnen sondern als aktive Prozessgestalter in die Arbeit mit einbezogen werden müssen.

Leitfrage 3: Welche Konsequenzen hat dies für die Arbeit der Projekte und Träger?

Für die künftige Arbeit am Übergang empfehlen die TeilnehmerInnen

- die Verbesserung des Kontakts zur Zielgruppe,
- die Sicherung einer unabhängigen Koordination der Projekte, damit Ressourcen gebündelt und effektiver genutzt werden können,
- eine Politisierung der Projekte, damit die TeilnehmerInnen das gesellschaftliche Umfeld und die politischen Rahmenbedingungen, in denen sich einzelne Projekte bewegen, mit reflektieren und gestalten können.



Konzentriertes Arbeiten in der AG 3: Blickwinkel Arbeitslosigkeit

7. Resumé und Ausblick

Dr. Ulrich Raiser, Büro des Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration

Ich möchte ein paar in der derzeitigen Situation wichtige Aspekte ansprechen und einige Schlussfolgerungen aus der Tagung ziehen:

Lassen Sie mich einsteigen mit einem positiven und einem bisschen kritischen Blick.

Positiv: Es ist sehr gut, dass sich hier XENOS-Projekte zusammengefunden haben, um über die Frage zu reden: Wie kann man die Arbeitswelt und ihre Realität in die Projektarbeit einbeziehen? Aus meiner Erfahrung ist diese Frage bisher eher unterbeleuchtet gewesen. Das heißt nicht, dass Sie nicht mit Betrieben zusammengearbeitet haben - aber das heißt, die systematische Frage: Wie kriegt man betriebliche Realität, wie kriegt man den Kontakt mit Betrieben in ein Projektdesign hinein; wie wird das ein Bestandteil der Projektumsetzung? - das ist bisher wenig versucht worden, insofern ist diese Themensetzung wichtig.

Die kritische Vorbemerkung folgt aber gleich auf dem Fuße, denn diejenigen, die hier sitzen, sind überwiegend aus Projekten. Sie sind nicht aus Unternehmen und sie sind nicht aus Schulen. Und das ist wahrscheinlich nicht zufällig, weil es offenbar nach wie vor eine gewisse Sprachlosigkeit zwischen diesen verschiedenen institutionellen Arrangements gibt. Also Schule einerseits, Projekte andererseits und schließlich die betriebliche Realität. Das heißt, wenn man sich hier in einem internen Zirkel verständigt, wird man relativ schnell zu einem Konsens kommen. Es wird aber erst spannend, wenn man diesen internen Zirkel aufbricht und sich mit denjenigen unterhält, die möglicherweise andere Perspektiven haben. Dafür heißt diese Veranstaltung ja auch Blickwechsel. Die andere Perspektive hat es heute Morgen gegeben durch Herrn Schmidt und ich fand das sehr erfrischend. Vereinzelt sind hier auch VertreterInnen von Betrieben; ich würde nur für die nächste Veranstaltung empfehlen, doch noch mehr zu versuchen - trotz der allgemeinen Schwierigkeiten - unterschiedliche Blickwinkel zu vereinen. Aus meiner Erfahrung entstehen daraus relativ fruchtbare Ergebnisse.

Zur Ausgangssituation: Die ist wohl relativ klar und einigermaßen einmalig. Wir haben zurückgehende Schülerzahlen und einen steigenden Bedarf in Unternehmen nach Auszubildenden. Das heißt: Momentan können sich Unternehmen nicht mehr zurücklehnen und sagen, wir nehmen einfach die Besten, womöglich sogar mit Abitur. Die Ausgangssituation ist also relativ gut. Das war vorher viel schwieriger, weil die Unternehmen gesagt haben, sie brauchen keine Projekte, wenn sie doch die Leute auf dem Markt kriegen. Diese Situation ist jetzt nicht mehr so und insofern müssten die Projekte sich schleunigst überlegen: Wie orientieren wir uns, damit wir unseren Fuß in die Tür der Unternehmen bekommen? Diese Bewegung - das ist jetzt auch kritisch - habe ich heute in den Arbeitsgruppen in dieser massiven Form nicht gesehen. Was ich gesehen habe, ist sehr viel Bewusstsein darüber, was man alles tun müsste, darüber, dass es sinnvoll wäre, enger mit den Betrieben zu kooperieren auch darüber, an welchen Stellen sich Betriebe ändern müssten. Worüber ich nicht so viel gehört habe und es wäre wichtig, dass man daran weiter arbeitet, ist die Frage: Was muss ich als Projekt können, um bei einem Betrieb landen zu können? Welche Kompetenz brauche ich, die der Betrieb nicht hat, mit



Dr. Ulrich Raiser

der der Betrieb in der Zusammenarbeit mit mir besser ist als er vorher war. Und ich glaube, diese Frage müssen sich Projekte stellen.

Die augenblickliche ökonomische Ausgangssituation ist nicht perfekt und Erwerbslosigkeit wird uns realistischerweise erhalten bleiben - sie ist aber besser als vor ein paar Jahren. Hier wäre ein Punkt, den ich ganz gerne in dieser Diskussion und auch in die Veranstaltungsreihe hinein geben möchte und vielleicht auch für die nächste Umsetzungsrunde von XENOS: Was ist es eigentlich, was Sie als Projektumsetzer anbieten können, um betriebliche Realitäten zu gestalten? Was sind die Kompetenzen, die sie haben und Betriebe jetzt noch nicht haben, die sie aber dringend brauchen?

Mir würden zum Beispiel interkulturelle Fortbildung und Trainings einfallen. Nicht, dass Sie jetzt anfangen, alle interkulturelle Fortbildungen anzubieten, aber aus meiner Erfahrung ist das etwas, was Betriebe bisher nur in sehr geringem Maße kennen und nun verstärkt nachfragen. Es gibt aber auch noch eine Reihe von anderen Prozessen wie Coaching, Mediation, Begleitungsprozesse, die zumindest für den Zeitraum der Ausbildung für Betriebe hilfreich sein können. Und zwar genau deswegen, weil zunehmend Jugendliche mit, aber auch ohne Migrationshintergrund aus bestimmten Milieus in die Betriebe kommen, die damit nicht vertraut sind. Es ist dann relativ naheliegend, dass kulturelle Missverständnisse auftauchen, die alltäglich sind, wie Kopftuchtragen, während der Arbeitszeit zum Beten gehen etc.. Das sind alles ganz handfeste Fragen, da kann man nicht sagen: Na, da soll der Betrieb mal seine Strukturen umstellen, man kann aber auch nicht sagen, naja, dann betet der Jugendliche halt nicht. Beide Antworten sind zu schlicht; man muss differenzierte Antworten auf diese Fragen finden und ich glaube, dass die Betriebe bereit sind, Antworten zu finden. Ich vermute, dass bei Ihnen Kompetenz vorhanden ist, mit Ihnen gemeinsam diese Antworten zu entwickeln. Also von daher eine freundliche Ermunterung, machen Sie sich an der Stelle auf den Weg, weil die Chancen im Moment relativ gut stehen.

Das Gleiche gilt für die Schulen: Wenn Berufsorientierung wirklich die Frage klären soll, welche Motivation hat ein Jugendlicher, um eine Ausbildung anzufangen; warum soll ich eigentlich nicht Abitur machen? dann dreht es sich im Grunde um eine Konkurrenzfrage. Warum also eine duale Ausbildung? Die Schulen haben eine ganz besondere Verantwortung, die Jugendlichen auf diese Frage vorzubereiten und mitzunehmen. Das können sie aber nur tun, wenn sie es gemeinsam mit Betrieben machen. Abstrakt die Frage zu klären: was möchte ich mal werden, ist meiner Ansicht nach völlig unmöglich. Von daher ist es wichtig, betriebliche Realität, betriebliche Sozialisation in die Schule hereinzuholen bzw. die SchülerInnen aus dem schulischen Kontext heraus die betriebliche Realität erfahren zu lassen. Es geht nicht, wenn man nur einen Tag reingeht oder hin und wieder ein mehr oder weniger gut vorbereitetes Praktikum macht, sondern es braucht Kooperationsverbünde mit Betrieben, es braucht ganz sorgfältig vorbereitete Betriebsbegegnungen.

Ein weiteres gutes Argument - wie es Herr Schmidt heute Morgen schon dargestellt hat - ist: den Sinn einer dualen Ausbildung versteht man wahrscheinlich nur, wenn einem klar wird, welche Rolle der Beruf eigentlich im größeren städtischen Kontext spielt. Warum ist es wichtig, dass jemand bei den Wasserbetrieben arbeitet, also: was ist der größere Sinnzusammenhang, in dem dieser Beruf steht? Das ist für den Jugendlichen eigentlich eine interessante Frage, die aber in aller Regel nicht beantwortet wird. Das geht nur, wenn man diesen Betrieb selber erleben kann. Das bedeutet aber, dass dieser

Betrieb sich auch selber vorbereiten muss. Das heißt ein Praktikum muss sehr gründlich von beiden Seiten vorbereitet sein. Die Standards dafür liegen hoch und das ist leichter gesagt als getan - wir kommen aber nicht darum herum.

Und dann noch ein letzter Punkt: Aus meiner Erfahrung sind Träger dann erfolgreich, wenn sie es schaffen, sich zusammenzuschließen und trägerübergreifende Zusammenarbeit organisieren. Es ist immer schwierig als einzelner Träger zu bestehen - und das bezieht sich sowohl auf die Wirksamkeit als auch auf die Nachhaltigkeit dessen, was Sie tun. Sowohl gegenüber der Verwaltung - um nachzuweisen, dass man erfolgreich gewesen ist - wie auch gegenüber den Mittelgebern. Das heißt, auch im Rahmen von XENOS wäre es erstrebenswert, dass Träger anfangen, sich zusammenzutun und sich dann auch mit Betrieben mehr zusammenzuschließen, um ein gemeinsames Ziel zu erarbeiten. Die Plausibilität eines solchen Projektverbundes erschließt sich uns relativ unmittelbar, weil er eine viel größere Landschaft bedient und tatsächlich in der Lage ist, strukturverändernd zu wirken. Insofern weniger Einzelkämpfertum, mehr Kooperation bei allen Schwierigkeiten, die das mit sich bringt und ich hoffe sehr, dass in der nächsten XENOS-Runde dieses Thema weiter aufgegriffen und daran gearbeitet wird, denn wie Herr Piening heute Morgen schon gesagt hat: Integration hat sich immer schon und wird sich auch in Zukunft am Arbeitsmarkt entscheiden - sie ist immer eine Frage der erfolgreichen Integration in Beschäftigung gewesen. Und insofern ist es wirklich das zentrale Thema, das wir hier bearbeiten und da ist der Querschnitt von Integrations- und Arbeitsmarktpolitik ganz evident. Insofern hoffe ich: Wir stellen noch weiterhin ein paar gute Fragen und wir finden darauf einige gute Antworten.



Angeregte Diskussionen in der Pause

Impressum

Herausgeber

u.bus - Gesellschaft für regionale Entwicklung und europäisches Projektmanagement mbH
Gormannstrasse 14 - 10119 Berlin

Telefon +49 30 61629640

Fax +49 30 61629643

info@ubus.net

www.ubus.net

Geschäftsführung:

Klaus-Dieter Paul

Handelsregistereintrag: HRB 83094 - Amtsgericht Berlin Charlottenburg

Redaktion

Rudolf Netzelmann

Layout

CONVIS Consult & Marketing GmbH

Stand

September 2011

XENOS Panorama Berlin

XENOS Panorama Berlin will das inhaltliche Potential der 44 am XENOS Programm beteiligten Berliner Projekte erschließen, zugänglich machen und es über die jeweiligen Projektgrenzen hinaus wirksam werden lassen. Dazu werden

- die speziellen Arbeitsansätze, Methoden und Interventionen der Berliner XENOS-Projekte einer breiten Fachöffentlichkeit bekannt gemacht,
- erkannte Probleme und erprobte Lösungen vorgestellt,
- der Austausch gesammelter Erfahrungen organisiert,
- der fachliche Diskurs unter den Projekten sowie zwischen denjenigen, die in Projekten, in Schulen, in Verwaltungen und am Arbeitsplatz mit dem Thema Integration und kulturelle Vielfalt befasst sind ermöglicht.

Dies geschieht u.a. über

- die permanent aktualisierte Internet-Plattform www.xenos-berlin.de, mit vielfältigen und laufend aktualisierten Informationen über die Projekte und ihre Arbeitskontexte,
- Presse- und Informationsarbeit sowie über die Veröffentlichung von Publikationen zu ausgewählten Ergebnissen der Projekte,
- die Durchführung regionaler und überregionaler Tagungen und themenspezifischer Fachgespräche zur Diskussion und Entwicklung von Transfermöglichkeiten und Nachhaltigkeitsstrategien.