



Weitergehen



Editorial

Das ESF-Bundesprogramm XENOS blickt auf eine sehr lange Geschichte zurück. Es ist ein gewachsenes Programm und trägt nicht nur Früchte, sondern es hat auch Wurzeln geschlagen: in Unternehmen, Kommunen, Arbeitsagenturen und Jobcentern. Wir stellen Ihnen in dieser Broschüre sieben herausragende Beispiele von XENOS-Projektträgern vor, denen es gelungen ist, ihre Angebote auch nach dem Auslaufen der Förderung weiterzuführen oder sie Dritten zu übergeben. Als Gewinner des XENOS-Preises 2012 zeigen uns diese Träger, dass zeitlich befristete Programme nicht ins Leere laufen müssen, sondern dass sie eine Chance bieten, Strukturen nachhaltig und dauerhaft zu verändern.

Bereits in der ESF-Förderperiode 2000 bis 2006 wurde XENOS unter dem Namen „XENOS – Leben und Arbeit in Vielfalt“ ins Leben gerufen – damals als Reaktion auf fremdenfeindliche Übergriffe auf Migrantinnen und Migranten in Deutschland und mit einem Fokus auf der Bekämpfung rassistisch motivierter Fremdenfeindlichkeit. Mit der Verknüpfung der Themen Rassismus und Arbeitsmarkt haben wir damals Neuland betreten. Die Resonanz auf XENOS war groß, und unter seinem Dach sammelte sich bald eine bunte und unkonventionelle Vielfalt von Ansätzen und Ideen: In der ersten Programmphase haben wir über 400 Projekte gefördert und rund 400.000 Teilnehmende erreicht.

Aus dieser konzeptionellen Fülle konnten und wollten wir lernen. Daher haben wir XENOS in der aktuellen ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 unter dem Namen „XENOS – Integration und Vielfalt“ fortgesetzt und weiterentwickelt. Es sollte neben der Auseinandersetzung mit Fremdenfeindlichkeit auch um das konkrete Ziel gehen, verschiedene Formen der Diskriminierung am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt abzubauen mit dem Ergebnis, die Integration benachteiligter Gruppen zu verbessern. In der ersten Förderrunde wurden 252 Projekte finanziert, in der aktuellen zweiten Runde sind es 113 Projektverbände. Insgesamt stehen 172 Mio.

Euro ESF-Mittel und 63 Mio. Euro aus dem Haushalt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Verfügung. Damit ist XENOS nach wie vor eines der größten ESF-Programme des Bundes.

Das Besondere am Programm XENOS ist, dass die Projekte auf zwei Ebenen ansetzen: Zum einen werden auf der individuellen Ebene der Zielgruppen arbeitsmarktrelevante Qualifikationen vermittelt, die den Betroffenen helfen, trotz vorhandener Diskriminierungsmuster eine Ausbildung oder Beschäftigung zu finden. Eine wichtige Zielgruppe sind dabei Menschen mit Migrationshintergrund. Zum anderen setzen die Projekte auf einer institutionellen Ebene an, indem gezielt diskriminierende Einstellungen in Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen oder Schulen abgebaut werden und interkulturelle Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult werden.

In der ersten Förderrunde gab es viele sehr gute Beispiele, kreative Ansätze und erfolgreiche Ergebnisse. Viele XENOS-Projekte sind fester Bestandteil in Kommunen, Betrieben und Unternehmen. Mit der Verleihung des XENOS-Preises 2012 möchten wir diese Entwicklung weiter voranbringen und insbesondere auch die noch laufenden Projekte der zweiten Förderrunde ermutigen, ihre bewährten Konzepte nachhaltig zu verankern. Wir wollen gemeinsam weiter daran arbeiten, dass XENOS Wurzeln schlägt.

Ich bedanke mich bei den Preisträgern des XENOS-Preises 2012 für ihr bisheriges Engagement und dafür, dass sie uns mit ihrer Arbeit Wege aufzeigen, wie wir dieses Ziel erreichen können.



Dr. Annette Niederfranke
Staatssekretärin im Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Preis- kategorien

Verstetigung an den Lernorten
der Jugendsozialarbeit,
Jugendberufshilfe und
Jugendstrafvollzugsanstalten

Verstetigung an den Lernorten
Schule, Berufsschule und
außerbetriebliche Einrichtung

Verstetigung an den Lernorten
Unternehmen und
öffentliche Verwaltungen

Verstetigung an den Lernorten
Städte, ländlicher Raum und
europäische Grenzregion

Der XENOS-Preis „Erfolgreiche Verstetigung“ wird in insgesamt vier Kategorien vergeben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Sommer 2012 alle XENOS-Projekte der ersten Förderrunde aufgerufen, sich um den XENOS-Preis 2012 zu bewerben. Die Projekte sollten erläutern, wie ihre Projektinhalte und -ergebnisse nach Ende der Förderrunde verstetigt, also weitergeführt und verankert werden.

Mit Unterstützung der Agentur für Gleichstellung im ESF hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Vorauswahl von potenziellen Preisträgern getroffen. Diese wurden alle vor Ort besucht, um die Verstetigung zu prüfen und mit Kooperationspartnern der Projekte zu sprechen.

Im Herbst 2012 erfolgte die Auswahl der sieben XENOS-Preisträger 2012. Alle sieben Projekte haben ihre Arbeit besonders erfolgreich fortgesetzt und nutzen ihre Ergebnisse auch nach Ende der ersten XENOS-Förderrunde weiter – sie haben sich etabliert, verstetigt.

Die Preiskategorien sind an die vier sogenannten Lernorte angelehnt, die für die zweite XENOS-Förderrunde entwickelt wurden. Diese Lernorte beschreiben, wo ein Projekt verankert ist.



Dank Computer kompetenter

Ariane von der Mehden, Projektleiterin am IBI – Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft e.V.

„Wir wollen Strafgefangenen die Reintegration in die Gesellschaft erleichtern. Medienkompetenz ist dafür entscheidend – man muss heute mit einem Computer umgehen können. Die Strafgefangenen brauchen aber auch gesellschaftliche und soziale Basiskompetenzen. Über die Lernplattform ‚elis‘ wird die Vermittlung beider Bereiche möglich.“

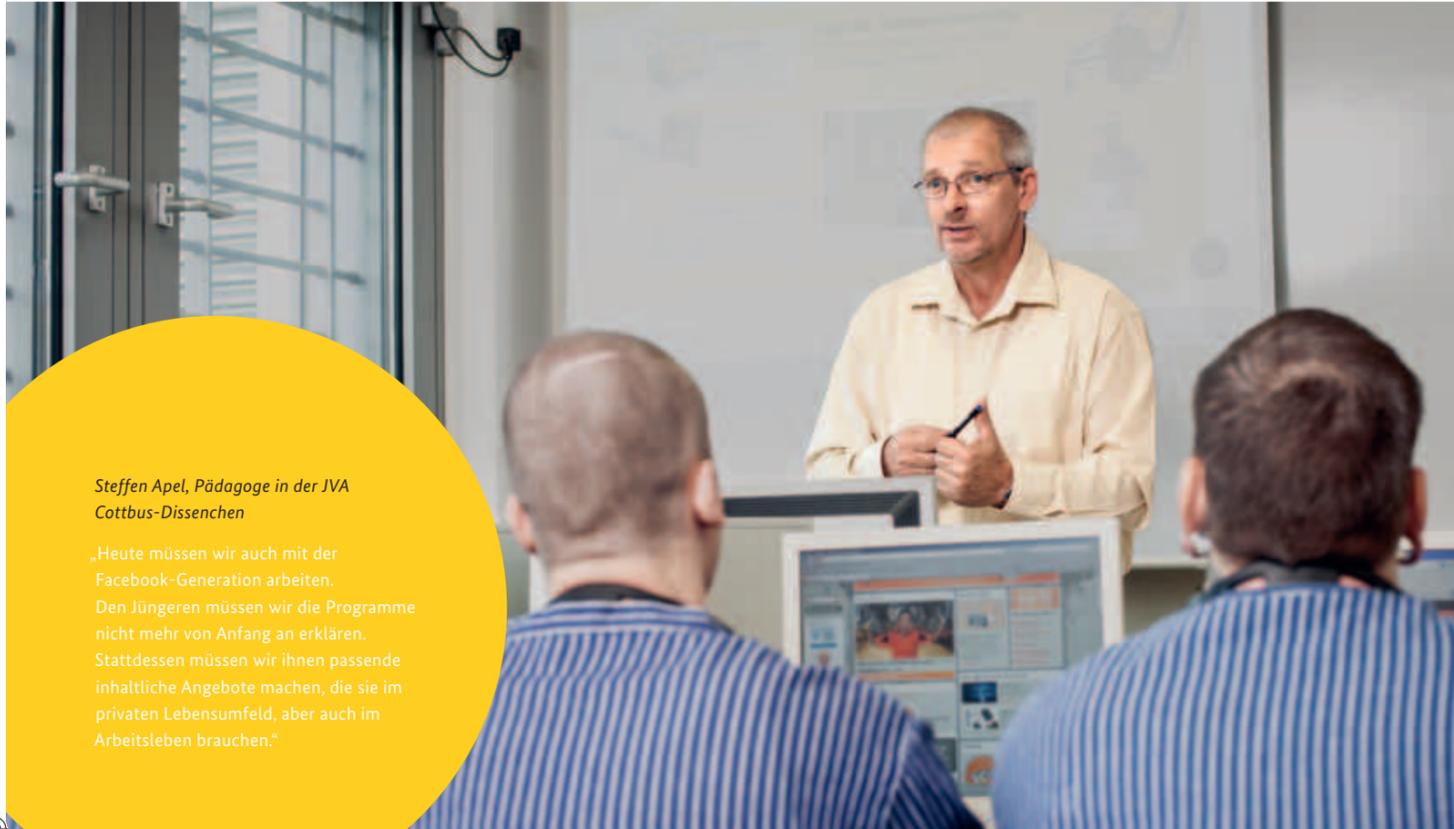


Frontalunterricht von der Tafel aus? So wird in den Klassenzimmern schon lange nicht mehr gearbeitet. E-Learning, Gruppenarbeiten und Projektphasen gehören an Schulen mittlerweile zum Standard. Auch in den Schul- und Lehrräumen der Justizvollzugsanstalten sollen Neue Medien und kooperative Lernformen Einzug halten, soll der Unterricht zeitgemäß sein – das war das Ziel, das sich das Projekt „Blended Learning im Strafvollzug“, kurz BLiS, gesetzt hat. Die Justizverwaltungen der elf Bundesländer Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein haben sich daran beteiligt.

Blended Learning bedeutet in der Pädagogik „gemischtes Lernen“, also die Verwendung mehrerer aufeinander abgestimmter Unterrichtsmethoden. Neben dem Präsenzunterricht spielt dabei vor allem computergestütztes Lernen eine wichtige Rolle. Allerdings ist das Lernen mit dem Computer in Haftanstalten äußerst schwierig zu etablieren – ein Internetanschluss ist für Gefangene tabu, die Sicherheitsvorkehrungen sind hoch. Anders als an Schulen, wo Lehrerinnen und Lehrer schon lange mit offenen Onlineplattformen arbeiten können, musste für den Strafvollzug erst eine sichere, unabhängige technische Lösung entwickelt werden: die E-Learning-Plattform „elis“. Auf diese greifen die Strafgefangenen über einen gesicherten Tunnel zu. Von besonders geschützten Servern in Berlin bis zum Sicherheitsserver in der jeweiligen Haftanstalt hat das IBI – Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft e.V. die Verantwortung und die Installationsarbeiten für die Vernetzung übernommen. Mittlerweile sind rund 50 Anstalten angeschlossen. Die Kolleginnen und Kollegen des IBI seien dafür von Schleswig-Holstein bis ins Saarland gereist, erzählt Ariane von der Mehden.

Von der Mehden ist elis-Projektleiterin und pädagogische Mitarbeiterin am IBI. Auch sie ist in den letzten Jahren viel unterwegs gewesen, hat während der Projektlaufzeit von BLiS insgesamt drei Workshoprunden an jedem Standort durchgeführt. Deren Ziel: den Lehrerinnen und Lehrern die Benutzeroberfläche der E-Learning-Plattform erklären, ihnen vermitteln, wie sie elis in das didaktische Konzept des Blended Learning integrieren können, und so neue Impulse im Unterricht setzen. Denn das E-Learning soll keineswegs die Lehrkraft ersetzen, sondern den Spaß am Lernen wecken. „Jeder Lehrende kann sich einzelne Lernprogramme aus elis auswählen und diese mit Methoden zum Lernen mit digitalen Medien verknüpfen. Dadurch lässt sich die einzelne Unterrichtssequenz so gestalten, dass sie in den Unterricht mit der entsprechenden Zielgruppe passt“, erklärt von der Mehden. Denn Unterricht in Haft findet unter besonderen Bedingungen statt, nicht alle Methoden aus der Schule funktionieren hier. Gruppenarbeiten am Nachmittag oder Internetrecherchen sind nicht möglich. Weil sich die Gefangenen in ihrem Haftraum aufhalten, können sie sich weder zur Referatsvorbereitung treffen noch nachmittags am Computer arbeiten. E-Learning passiert demzufolge nur unter pädagogischer Anleitung in den extra eingerichteten Computerräumen.

Unterricht im Strafvollzug ist für Steffen Apel, Pädagoge in der Justizvollzugsanstalt Cottbus-Dissenchen, auch eine Herausforderung: „Digitale Medien sind ein Hilfsmittel, aber auch nicht mehr. Es ist immer noch Sache der Lehrenden, den Gefangenen dort abzuholen, wo er steht. Wenn man kein Fingerspitzengefühl beweist, kann es schnell passieren, dass der Gefangene über- oder unterfordert wird und ihm das mediale Lernen keinen Spaß mehr macht.“ Darum ist die Lernplattform flexibel und erlaubt, im Sinne der Binnendifferenzierung inhaltlich auf die verschiedenen Lernvoraussetzungen und Bedürfnisse der Insassen einzugehen.



Steffen Apel, Pädagoge in der JVA
Cottbus-Dissenchen

„Heute müssen wir auch mit der Facebook-Generation arbeiten. Den Jüngeren müssen wir die Programme nicht mehr von Anfang an erklären. Stattdessen müssen wir ihnen passende inhaltliche Angebote machen, die sie im privaten Lebensumfeld, aber auch im Arbeitsleben brauchen.“

Für Lehrer wie Apel ist das ein Vorteil. Denn er gibt im Strafvollzug nicht ausschließlich Unterricht nach Lehrplan, er unterrichtet auch Männer, die eine Zusatzqualifikation erwerben. Die Jüngsten sind 19 Jahre alt, die Ältesten fast 50. Diese Bandbreite decken die fünf inhaltlichen Schwerpunkte der Lernplattform ab: schulische Bildung mit Fächern wie Deutsch, Wirtschaft oder Geschichte, berufliche Bildung, Sozialkompetenz, Medienkompetenz und Alltagskompetenz. Wie Apel erklärt, ist gerade dieser letzte Schwerpunkt wichtig für die Reintegration der Strafgefangenen. Unter Alltagskompetenz fallen etwa der Umgang mit Ämtern und Behörden oder die Wohnungs- und Arbeitssuche inklusive Bewerbung. „Die gesetzlichen Grundlagen, SGB II und SGB III, die Rechtsansprüche, was kann ich wo beantragen – das alles sind Themen, über die Gefangene mehr erfahren wollen“, weiß Apel.

Neun Bundesländer und die Republik Österreich machen auch nach Ablauf der Projektphase mit elis weiter – indem die Justizverwaltungen das Geld für das Projekt in den jeweiligen Etats festgelegt haben. „Aufgrund der permanenten Kürzungen in den öffentlichen Haushalten ist es ein Riesenerfolg für uns alle, dass die erfolgreiche Verstetigung geglückt ist: Zehn Länder setzen die Priorität im Bildungsbereich bei digitalen Medien und sind bereit, die Lernplattform elis längerfristig zu finanzieren“, bilanziert Projektleiterin von der Mehden.

Dann fasst sie die Erfolge durch die XENOS-Förderung zusammen: „Vor Beginn des Projektes BLiS war die Plattform langsam und grau. Mittlerweile ist sie bunt und intuitiv nutzbar – sowohl für die Lehrerinnen und Lehrer als auch für die Insassen. Zudem ist sie inhaltlich immens ausgebaut worden: Demokratie, Toleranz, Vielfalt, aber auch Sozialkompetenz und interkulturelle Kompetenz, diese Bereiche waren auf der Lernplattform zuvor nicht vertreten.“ Viele Lernprogramme und Inhalte sind neu hinzugekommen. Die meisten der 200 Programme wurden eingekauft, zwei aber auch selbst entwickelt.

Ein weiterer positiver Effekt: Die Pädagoginnen und Pädagogen haben die Ehrfurcht vor dem Computer verloren. Von der Mehden: „Blended Learning ist ein Teil des normalen Unterrichtens geworden. Die Lehrenden wissen, wie sie ihre Methoden sinnvoll miteinander verknüpfen und dass es nicht mehr nur darum geht, frontalen Präsenzunterricht anzubieten.“ Das selbstgesetzte Klassenziel hat BLiS damit erreicht.

Effektiver, innovativer und kostengünstiger

Elisabeth Theine ist im Justizministerium Brandenburg zuständige Fachreferentin für die schulische und berufliche Bildung der Gefangenen. Sie begleitet seit Jahren die Entwicklung einer E-Learning-Plattform für den Strafvollzug.

Warum ist Blended Learning im Strafvollzug aus Länderperspektive wichtig?

Zeitgemäßer Unterricht erfordert den Einsatz neuer Medien. Im Vollzug ist dieser Einsatz besonders wichtig, um Gefangene zum Lernen zu motivieren und sie mit moderner Technologie vertraut zu machen. Denn Gefangene werden in eine Welt entlassen, in der Medienkompetenz im Alltag und am Arbeitsplatz gefordert ist. Der Vollzug muss da mitgehen, sonst ist seine Ausbildung nicht konkurrenzfähig. Es geht auch um Lebensstüchtigkeit: Wer keinen Computer bedienen kann, kann kaum an dem teilhaben, was gesellschaftlich und um ihn herum geschieht.

Was ist das Besondere an BLiS?

E-Learning wurde schon vor der XENOS-Förderung im Länderverbund entwickelt, durch BLiS wurde der Kreis der Beteiligten aber erheblich ausgeweitet. So war es möglich, Erfahrungen auszutauschen, gemeinsam zu überlegen, in welche Richtung wir gehen wollen, und Dinge gemeinsam mit den Lehrenden vor Ort auszuprobieren. Wir haben zudem neue Themen und Inhalte entwickelt. Diese Arbeit ist erstens wissenschaftlich begleitet worden, zweitens gab es den länderübergreifenden Austausch, der sehr effektiv war: Es hat eben nicht jede Anstalt, jeder Lehrer und jede Lehrerin für sich alleine etwas ausprobiert. Da so viele Gremien beteiligt waren, ist das gesamte Knowhow aus den Ländern eingeflossen, auf der Arbeitsebene wie auf der administrativen Ebene.

Warum finanzieren Sie das Konzept weiter, statt zum Beispiel ein eigenständiges Angebot zu entwickeln?

BLiS ist mit Unterstützung der Landesjustizverwaltungen entwickelt worden. Brandenburg war von Anfang an dabei und hat das Projekt gefördert. Für uns ist klar: Man kann gemeinsam mehr schaffen. Es hat wenig Sinn, das alleine zu tun, und jetzt wieder auf Länderebene zurückzugehen, wäre einfach töricht. Gemeinsam ist es viel effektiver, innovativer und kostengünstiger. Wir wollen auf dieses seit Jahren erprobte Miteinander nicht mehr verzichten.

Welche Rolle übernimmt das Land Brandenburg bei der Verstetigung?

Uns war völlig klar, dass es weitergehen muss, jetzt, wo wir uns gerade auf den Weg gemacht haben. Das Wie war jedoch schwierig. Das ist ja auch eine finanzielle Frage. Es brauchte ein Bundesland, das das Ganze bündelt. Da Brandenburg seit vielen Jahren mit dem IBI vertrauensvoll zusammenarbeitet und die Grundidee E-Learning seit 1998 verfolgt, haben wir gesagt: Okay, das übernehmen wir. Wir sind jetzt der Zuwendungsgeber, die Länder entrichten ihre Beiträge für den Betrieb der Lernplattform an uns. Wir reichen das weiter an den Zuwendungsempfänger, das IBI.

Was war der größte Gewinn durch die XENOS-Förderung?

Der größte Gewinn war, dass wir die gemeinsame Lernplattform, die vorher nur in Ansätzen existierte, wesentlich weiterentwickelt haben und dass es möglich war, weitere Länder dazuzugewinnen. Es ist uns gelungen, die Grundidee des Blended Learning selbst in Länder zu tragen, die sich zuvor kaum mit dem Thema befasst hatten. Ein weiterer Pluspunkt: die Schulungen für Lehrende. Dadurch wurden viele Ängste genommen, sich auf neue Medien einzulassen.

Mehr erfahren Sie unter
www.ibi.tu-berlin.de/projekte/blis/blis.htm und
www.ibi.tu-berlin.de/projekte/elis_plattf/elis_plattf.htm



Begeisterung als Schlüssel zum Erfolg

Aenis Mabrouk, SportJobber

„Lehrer müssen gesiezt werden, da fängt es schon an. Bei SportJobs sind die Trainer sympathisch – und jünger. Ich versuche immer, auf eine Ebene mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu kommen: Ich bin ihr Anleiter, ich gehöre mit zum Team. Als SportJobber lernt man zudem viele neue Sportarten kennen, hat Spaß, trifft Leute. Das ist das Gegenteil von Langeweile.“



Aenis Mabrouk kann man sein Hobby ansehen – an den muskulösen Oberarmen und den abgelaufenen Turnschuhen: Aenis macht gern Sport. Und oft. „Es ist einfach meine größte Leidenschaft“, sagt er. Mit sechs Jahren hat er mit Karate angefangen. Mittlerweile ist er 19, und einige Sportarten sind dazugekommen: Ultimate Frisbee, Klettern, Fitness und SUP (Stand-up Paddling). Seit zwei Jahren trainiert er Taekwondo, seit fünf Jahren Parkour. Aenis hat sich auf Tricks spezialisiert: Salto vorwärts, Salto rückwärts. Daher geht er auch zum Turmspringen ins Schwimmbad. Er will seine Technik entwickeln.

Gerade hat Aenis ein Jahr Pause. Abi 2012, 2013 soll das Studium beginnen. Da bleibt viel Zeit, die er vor allem für Sport nutzt – nicht nur zum Trainieren, sondern auch zum Unterrichten. 2009 ist er über das damalige XENOS-Projekt SportJobs dazu gekommen.

Die Jugendgruppenleiterkarte, den Kletterschein und Anleiterqualifikationen für SUP, Longboards, Ultimate Frisbee, Streetsoccer und andere Sportarten hat Aenis seither über SportJobs gemacht. Heute gibt er einen Parkour-Kurs und eine Parkour-AG, leitet an einer Schule den Nachmittagskurs Ultimate Frisbee, arbeitet als Klettertrainer. Er hat als SportJobber eine Klassenfahrt begleitet, war Betreuer und Anleiter auf einem Kreuzfahrtschiff, mit einem Austauschprogramm in Izmir. Und jeden Mittwoch geht er zur nächsten Qualifikation. Das Ziel: ein Job im Rahmenprogramm der Internationalen Gartenschau 2013 in Hamburg-Wilhelmsburg. Mit knapp 20 anderen trainiert er dafür in einer Schulturnhalle. Wenn es sein muss, auch länger als die geplanten zwei Wochenstunden.

Keine Frage: Aenis ist ein motivierter SportJobber. Und ein ehrgeiziger Sportler. Ein Leben ohne Training – das kann er sich nicht vorstellen. „Ich langweile mich sonst. Alltag, das hieß immer: zur Schule gehen, auf meine Geschwister aufpassen. Beim Sport habe ich Zeit für mich. Da kann ich mich austoben.“ Die Augen leuchten, wenn er von sportlichen Herausforderungen erzählt – Stand-up Paddling an der Ostsee zum Beispiel, bei Windstärke 8. Er kenterte, das Board wurde vom Wind davongetragen. „Eine tolle Erfahrung“, lacht er. Oder der neue Plan: ein geflutetes Fußballfeld, Kicken im 30 Zentimeter hohen Wasser. Aenis spricht schneller vor Begeisterung.

Genau diese Begeisterung ist für SportJobs-Leiter Marc Rischke der Schlüssel zum Erfolg: „Wir wollen den Jugendlichen vermitteln: Geht mit eurer Leidenschaft rein – dann geht vieles von selbst. Wenn die Kursteilnehmer sehen, meine Anleiterin oder mein Anleiter will mich begeistern, dann lassen die sich auch begeistern.“

„Aenis ist vielleicht ein Extrembeispiel“, sagt Rischkes Kollege Alexander Jamil. Nicht jeder der fast 200 Jugendlichen in seiner Datenbank hat so viele Kurse mitgemacht. Aber allen werden die Qualifikationen angeboten. Jede davon eröffnet neue Jobmöglichkeiten. „Hier wird niemand zwangsbespaßt“, sagt Jamil. „Wir machen ein Angebot. Das ist kostenlos. Wer will, macht mit. Wir sind keine Lehrer.“

Jedenfalls nicht mehr: Jamil und Rischke arbeiteten als Sportlehrer, als Hermann Teiner, Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit im Bezirksamt Hamburg-Mitte, die Idee zu SportJobs hatte. Teiner war

Drei Fragen an Kristin Tiedemann

Kristin Tiedemann ist Head of Kids, Teens und Edutainment beim Hamburger Kreuzfahrtunternehmen TUI Cruises. Bereits seit 2010 arbeitet sie erfolgreich mit der SportJobs 123 GmbH zusammen. Unternehmen wie TUI Cruises sind wichtige Partner für SportJobs, da erst ihre Aufträge ein Weiterarbeiten der GmbH ohne die XENOS-Fördermittel ermöglichen.

Was gefällt Ihnen an SportJobs?

Die Idee, jungen Menschen mit schwierigen Startbedingungen eine berufliche Perspektive außerhalb der bewährten Ausbildungswege aufzuzeigen, finde ich unterstützenswert. Bei uns an Bord können die Mitarbeiter von SportJobs beweisen, was in ihnen steckt und dass sie kompetent mit Kindern umgehen können. So haben sie Gelegenheit, wichtige Erfahrungen zu sammeln, da sich die Arbeit auf See schon sehr von der in einer Schule unterscheidet.

Was hat Ihr Unternehmen davon?

In erster Linie bekommen wir ein Team, das Sportprogramme kompetent umsetzt. Für die Durchführung von Fußballcamps etwa haben unsere Betreuerinnen und Betreuer gar nicht das Wissen und die Ausbildung. Obwohl die SportJobberinnen und -Jobber durchweg selber noch zur Schule oder zur Uni gehen, können sie unseren Teams neue Inhalte vermitteln. So bringen sie neben frischem Wind eine neue Energie an Bord. Mit den SportJobbern leisten wir gleichzeitig einen gesellschaftlichen Beitrag und geben unseren Gästen zudem eine soziale Idee mit. Denn vielen Reisenden ist gar nicht bewusst, dass es so engagierte Projekte gibt.

Wie sieht die Zusammenarbeit aus?

Seit 2010 haben wir 13 Reisen gemeinsam erfolgreich durchgeführt. Dabei arbeiteten wir mit rund 20 männlichen und weiblichen SportJobbern zusammen. Das pädagogische Konzept entwickeln wir dabei immer gemeinsam: Entweder habe ich eine thematische Vorstellung oder SportJobs kommt mit kreativen Ideen auf mich zu. Für uns ist wichtig zu wissen, dass wir stets auf einen Pool gut geschulter Kräfte zurückgreifen können, sollte in unserem Team jemand ausfallen. Mittlerweile haben wir SportJobs auch engagiert, um unser bestehendes Team weiterzuqualifizieren.

damals für die Streetsoccer-Liga seines Bezirks verantwortlich. Er brauchte Jugendliche, die die Spiele betreuen. Zunächst sprach er Streitschlichterinnen und Streitschlichter an. 2008 landete dann die XENOS-Ausschreibung auf seinem Tisch. Vielfalt, Integration, Toleranz und Arbeitsmarktbezug – das passte, weil Teiner seinen bisherigen Fokus einfach umdrehte: „Es geht nicht mehr nur darum, möglichst viele Kinder zum Sport zu bekommen, sondern um die Jugendlichen, die die Kinder betreuen. Nicht mehr Sport machen ist das Tolle, sondern Sport lehren. Wir vermitteln den Jugendlichen Jobs, in denen sie etwas dazuerlernen“, beschreibt er. Über den Lehrstuhl für Bewegungswissenschaften der Uni Hamburg lernte er Jamil und Rischke kennen. Und auch sie passten: Beide brachten sportdidaktische Erfahrung mit – und den Mut, aus dem Projekt heraus 2010 die SportJobs 123 GmbH zu gründen.

Mädchen und Jungen Verantwortung zu geben, von Anfang an Teiners Ziel. Der erste Schritt dorthin ist die Basisqualifizierung. 13- bis 25-Jährige können daran teilnehmen. Der Bezirk Hamburg-Mitte mit Stadtteilen wie Wilhelmsburg bildet den regionalen Schwerpunkt. Viele Familien hier haben Probleme, nur wenige Jugendliche Abitur wie Aenis Mabrouk. Da geht es nicht nur um Sport, sondern auch um

Schlüsselqualifikationen. Jamil spricht von Ausbildungsfähigkeit, von Zuverlässigkeit, Teamorientierung und Disziplin. Aenis sagt, er habe gelernt, wie er sich präsentieren könne. Er könne jetzt besser vor einer Gruppe sprechen, sei selbständiger. Und natürlich verdient er als SportJobber Geld: „Ich habe zurzeit mehr Einnahmen als Ausgaben“, sagt er, er wohne aber auch noch zu Hause.

Schon die erste Beschäftigung nach dem Basiskurs ist honoriert. Dafür müssen Jamil und Rischke Partner akquirieren. „Die Leute warten nicht auf 16-Jährige von den Stadtteilschulen. Wir mussten uns eine Nische suchen und Ideen entwickeln, damit die SportJobber ein Alleinstellungsmerkmal haben“, sagt Jamil. Das sind einmal die Trendsportarten – wie eben Parkour. „Das wird gerade zum Kult“, so erlebt es Aenis, viele suchten Anleiter dafür. Eine Schule, der er von sich aus eine Parkour-AG angeboten hat, sagte begeistert zu. Ein weiteres Plus von SportJobs: das Unterrichtskonzept. Für jede Sportart gibt es eine Textsammlung, einen Reader. Den für Ultimate Frisbee nutzen mittlerweile auch Lehrerinnen und Lehrer.

In der Regel heißt Schulsport aber oft: Fußball oder Basketball. Das war an Aenis Schule nicht anders. Bis er mit seiner Leistungskurs-Lehrerin über die



Jugendliche qualifizieren, fördern und ihnen einen Einstieg in die Berufswelt ermöglichen – darum geht es den SportJobs-Gründern Marc Rischke (Mitte) und Alexander Jamil (rechts). Aenis Mabrouk (links) ist seit 2009 SportJobber.

SportJobs ins Gespräch kam. „Am Ende habe ich die Klasse im Klettern angeleitet“, erinnert er sich. „Das hieß mehr Abwechslung für alle.“ Die Erfahrung wirkte sich auch auf die Note aus. Das Aufwärmen konnte er routiniert übernehmen, auch eine ganze Sportstunde planen. „Da hatte ich einen Vorteil, weil ich das seit Jahren mache.“

Und er macht weiter: Bis April 2013 läuft nun die Qualifizierung für die Internationale Gartenschau. Ein großes Projekt, ein großer Auftraggeber. Das zentrale Argument, das Jamil bei den Veranstaltern platzieren konnte: SportJobs ist vor Ort verwurzelt, kooperiert mit der Stadtteilschule. Jugendliche aus Wilhelmsburg, die mit den Besuchern in Wilhelmsburg Sport machen – die Idee ist gut. Und Jamil ist begeistert von dem, was er tut. Das hat gewirkt.

Wie bei Aenis Mabrouk. Gelangweilt vor den Kindern stehen und Ansagen machen, das will er nicht. „Ich will, dass die Kinder Lernerfolge und Spaß haben. Denn mir bringt Sport ja auch Spaß.“ Und dabei soll es bleiben. Zum Beruf wird er den Sport nicht machen. 2013 will er sich für Maschinenbau einschreiben.

Mehr erfahren Sie unter www.sportjobs-hamburg.de

Worum geht's?

183 Jugendliche haben das Zertifikat der SportJobs-Basisqualifizierung gemacht.

5 Stadtteilschulen in Hamburg-Mitte arbeiten mit der SportJobs GmbH zusammen: Sie bieten die Basisqualifizierung im Nachmittagsunterricht an, anschließend leiten qualifizierte SportJobberinnen und SportJobber eigenständig die Neigungskurse.

Circa 35 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen haben bisher SportJobber beschäftigt und insgesamt 2.928 Stunden an Honorartätigkeiten an die Jugendlichen und jungen Erwachsenen vergeben.



Gepflegte Integration

Marco Hahn, Projekt- und Schulleiter am Zentrum für Flüchtlingshilfen und Migrationsdienste (zfm)

„Junge Migrantinnen und Migranten im Pflege- und Gesundheitsdienst sind der Schlüssel zur wachsenden Zahl alter und kranker Menschen, die unsere Sprache und Kultur eben nicht so gut verstehen.“



„Schon aufregend“, sagt Marco Hahn. „Ich habe noch nie eine Schule gegründet.“ Genau das hat der Medizinpädagoge aber 2012 getan. Zusammen mit zwei institutionellen Partnern hat er die Schule für interkulturelle berufliche Bildung Paulo Freire im Zentrum ÜBERLEBEN ins Leben gerufen, die unter der Trägerschaft von Vivantes geführt wird. Dort werden junge Migrantinnen und Migranten in zwei Jahren zu Sozialassistenten mit dem Schwerpunkt Pflege ausgebildet. Das kultursensible Lehrprogramm hat Hahn zusammen mit Kolleginnen, Kollegen und Partnern im Rahmen des XENOS-Projekts „Junge Migrantinnen und Migranten – Gemeinsam für Ausbildung und gegen Diskriminierung“ erprobt und konzipiert. Die Chronik zeigt anhand der wichtigsten Schritte, wie sich aus einem ersten Pflegebasiskurs das XENOS-Projekt und anschließend die staatlich genehmigte Berufsfachschule entwickelt hat.

2005

Am Zentrum für Flüchtlingshilfen und Migrationsdienste (zfm) starten die ersten sechsmonatigen Pflegebasiskurse für Migrantinnen und Migranten. Darin vermitteln pädagogisch geschulte Fachkräfte alle wichtigen Grundlagen des beruflichen Alltags in der Pflege. „Viele Migranten nutzen die Basiskurse auch als Ausbildungsvorbereitung, um erst einmal in den Pflegebereich reinzuschnuppern“, sagt Hahn. Wer den Basiskurs erfolgreich abschließt, erhält ein Zertifikat als pflegerische Assistenzkraft. Seit 2005 arbeitet das zfm unter der Trägerschaft des Behandlungszentrums für Folteropfer e.V.

Anfang 2006

Die Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH wird fester Kooperationspartner des zfm. Das zehnwöchige betreute Praktikum können die jungen Erwachsenen nun in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen sowie den Kliniken von Vivantes absolvieren. Wer anschließend einen Job sucht, profitiert

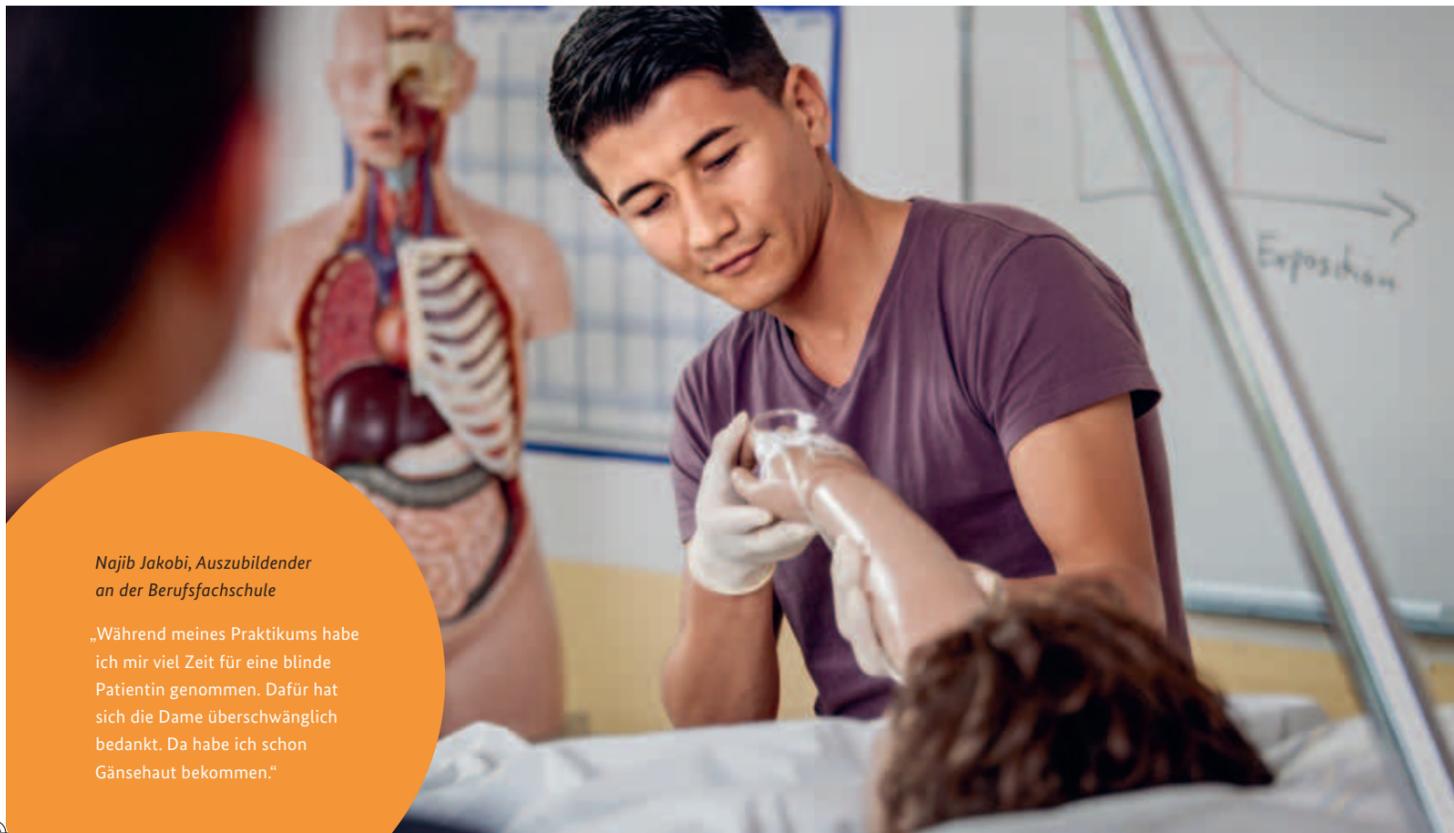
von der Partnerschaft mit der Vivantes Forum für Senioren GmbH mit ihren 15 Altenpflegeeinrichtungen in Berlin. Und erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen des Pflegebasiskurses haben bessere Chancen, am Vivantes Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG) aufgenommen zu werden. Dort können sie sich zum Beispiel in drei Jahren zum examinierten Gesundheits- und Krankenpfleger ausbilden lassen. „Es ist schon etwas Besonderes“, sagt Hahn, „dass die Zusammenarbeit zwischen einer Flüchtlings- und Migrantenorganisation und dem Gesundheitsdienstleister Vivantes so wunderbar geglückt ist.“

Mitte 2008

Das zfm, das Behandlungszentrum für Folteropfer, die Überleben – Stiftung für Folteropfer und die gemeinnützige Catania GmbH arbeiten nun unter der gemeinsamen Dachmarke Zentrum ÜBERLEBEN.

August 2009

Unter dem Titel „Junge Migrantinnen und Migranten – Gemeinsam für Ausbildung und gegen Diskriminierung“ erhält das zfm den Zuschlag für die erste Förderrunde von XENOS – Integration und Vielfalt. Im Projekt erhalten junge Menschen eine Ausbildung zur Pflegeassistenz mit interkultureller Ausrichtung, in genau den Kursen, die seit 2005 etabliert sind. Mit dem Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg und dem Internationalen Jugendwohnen stoßen zwei Partner zum Projekt, die mit der gleichen Zielgruppe, jungen Flüchtlingen sowie Migrantinnen und Migranten, arbeiten. Neben den Pflegebasiskursen bietet das zfm den Jugendlichen Nachhilfe, Prüfungsvorbereitung und ein individuelles Bewerbungstraining an und unterstützt sie bei der späteren Arbeitsplatzsuche. „Die Förderung durch XENOS hat unserer Ausbildung einen Schub verpasst“, sagt Hahn. Die gesicherte Finanzierung bietet den nötigen Spielraum, um der Idee einer



Najib Jakobi, Auszubildender an der Berufsfachschule

„Während meines Praktikums habe ich mir viel Zeit für eine blinde Patientin genommen. Dafür hat sich die Dame überschwänglich bedankt. Da habe ich schon Gänsehaut bekommen.“

interkulturellen Pflegeausbildung einen größeren Rahmen zu geben und etwa standardisierte Lehrpläne zu entwickeln.

Oktober 2010

Als Auszeichnung für seine interkulturelle Arbeit erhält das Vivantes Institut für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG) den Integrationspreis des Landesbeirats für Integrations- und Migrationsfragen Berlin. Damit wird auch die mittlerweile mehrjährige Zusammenarbeit mit dem Zentrum ÜBERLEBEN gewürdigt.

Anfang 2011

Die Nachfrage nach interkultureller Pflegeausbildung wächst. „Zu uns kommen Migranten aus fast allen Ländern“, sagt Hahn. Und kann das mit einer Erhebung belegen, die 120 Herkunftsnationen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dokumentiert. Die meisten jungen Menschen sind aus arabischen und afrikanischen Ländern, haben kurdische oder türkische Wurzeln. Doch das Projekt kommt nicht nur bei der Zielgruppe an. Auch in den Krankenhäusern und Pflegeheimen ist man von den interkulturellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angetan. „Ein pflegerisches Gespräch mit älteren Migrantinnen und Migranten ist auf Deutsch teilweise schwierig“, erklärt Hahn. Wenn die kulturelle

Barriere zwischen Patient und Pfleger hoch ist, sei es wertvoll, jemanden zu haben, der den kulturellen Hintergrund, die Ansichten, Hoffnungen und Ängste versteht und teilt.

Juni 2011

Das zfm wird als Bildungsträger nach AZAV zertifiziert, kurz darauf kommt auch das Berliner Jobcenter als Kooperationspartner stärker ins Boot. Hahn: „Es heißt oft, Migranten seien Bildungsverweigerer, kaum auszubilden.“ Sobald man jedoch mit wachen Augen hinschaut, wie Menschen aus anderen Kulturen lernen, träten vermeintliche Mängel in den Hintergrund. „Da kommt unheimlich viel Potenzial zum Vorschein“, sagt Hahn – kein falsches Denken, sondern zum Teil anderes Denken.

Mitte 2011

Das Projekt wächst: Zusammen mit der Wirtschaftsschule Paykowski werden interkulturelle Fachsprachkurse entwickelt. Die vermitteln den Pflegeschülerinnen und -schülern anhand einheitlicher Lehrpläne die sprachlichen Grundlagen fürs erfolgreiche Arbeiten mit Älteren und Kranken.

September 2011

Mit „Pluspunkte Beruf. Erfolgreich in der Pflege“ erscheint in Zusammenarbeit mit dem zfm ein Lehrbuch speziell für eine interkulturelle Zielgruppe. Darin werden Sprachkenntnisse vermittelt, der medizinisch-pflegerische Wortschatz ebenso trainiert wie Patientengespräche und das Schreiben von Pflegeberichten. Seitdem greift der Cornelsen-Verlag gern auf das Wissen und die Erfahrung der zfm-Lehrkräfte zurück.

Dezember 2011

Allein 2011 haben Hahn und seine Kolleginnen und Kollegen vom zfm rund 230 interkulturell geschulte Pflegeassistentinnen und -assistenten ausgebildet. „Viele unserer Schüler bringen bereits eine Menge Bildung aus ihren Heimatländern mit“, sagt Hahn. „Dieses Potenzial wollen wir weiter nutzen.“

Februar 2012

Durch Weiterentwicklung der seit 2005 angebotenen Pflegebasiskurse konzipieren Hahn und seine Kolleginnen und Kollegen einen Lehrplan, der speziell auf den Dialog der Kulturen in der Pflege abgestimmt ist; Unterrichtsinhalte sind zum Beispiel Essgewohnheiten, religiöse Riten und die kultursensible Kommunikation. Ergebnis: eine zweijährige, staatlich anerkannte interkulturelle Ausbildung zum Sozialassistenten, Fachrichtung Pflege. Wer die Qualifizierung dafür mitbringt, kann währenddessen den Mittleren Schulabschluss nachholen. Viele der Ausbildungsplätze werden von Bewerberinnen und Bewerbern belegt, die zuvor den Pflegebasiskurs absolviert haben. Damit bekommt die Zielgruppe einen neuen Qualifizierungsbaustein geboten, der Berufsaussichten und Verdienstmöglichkeiten verbessert. Und die Hürden zur Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpfleger sinken,

die für manche nach dem sechsmonatigen Basis-kurs zu hoch waren. Die Zeit bis zum Krankenpflegeexamen können die Sozialassistenten dann von drei auf zwei Jahre verkürzen. „Wir müssen nicht die Menschen an die Bildungsangebote anpassen, sondern umgekehrt ansprechende Angebote schaffen, die die Menschen dort abholen, wo sie stehen“, sagt Hahn.

August 2012

Unter dem Dach des Zentrums ÜBERLEBEN und unter der Trägerschaft von Vivantes wird die Schule für interkulturelle berufliche Bildung Paulo Freire gegründet, staatlich anerkannt und zum großen Teil regelfinanziert. Hier werden die Sozialassistenten, Fachrichtung Pflege, künftig ausgebildet. Hahn freut sich darüber: „Ich denke, es ist auch ein Erfolg des XENOS-Projekts, dass Vivantes entschieden hat: Unter diesem Dach ist interkulturelles Lernen möglich – wir wollen, dass die Ausbildung hier stattfindet. Jetzt können wir mit unserer Schule auf eigenen Beinen stehen.“ Auch Ulrich Söding, Leiter des Vivantes Instituts für berufliche Bildung im Gesundheitswesen (IbBG), zeigt sich vom Konzept überzeugt: „Um den Ansprüchen unserer Patienten und Heimbewohner künftig gerecht werden zu können, werden Pflegekräfte mit interkulturellen Kompetenzen immer wichtiger“, sagt er.

November 2012

Bereits während der XENOS-Projektlaufzeit haben 60 Prozent der Teilnehmenden nach dem Pflegebasiskurs entweder eine Fachausbildung am IbBG begonnen oder bei der Vivantes Forum für Senioren GmbH und weiteren Partnern als Pflegehilfskraft angefangen. Beide Partner profitieren von der guten Vorbereitung. Wahrscheinlich auch ein Grund dafür, dass die Quoten für die letzte Projektphase noch besser sind. Zuletzt kamen 74 Absolventinnen und Absolventen am IbBG in Ausbildung. Und die Berufsfachschule Paulo Freire im Zentrum ÜBERLEBEN vergrößert sich im Februar 2013, bietet dann insgesamt 50 Plätze an. „Wir sind mit unserer Arbeit ein Stück weit angekommen“, resümiert Hahn.

Mehr erfahren Sie unter www.pflege-lernen.org





Beraten und Verstehen

Sabine Ender, Projektleiterin beim Kreisausschuss des Landkreises Hersfeld-Rotenburg

„Seit Jahren machen wir die Erfahrung: Betriebspraktika werden einfach in den Betriebsalltag integriert. Da heißt es dann: Mach mit. Oft sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht vorbereitet, und häufig gibt es kein Konzept dafür, was vermittelt werden muss. Das ist bei unserem Berufsorientierungs-Baustein anders: Der wird im Vorfeld abgestimmt, der Betrieb kennt Ziel, Sinn und Zweck. Dadurch ist es möglich, Praxiserfahrung und Hintergrundwissen zu vermitteln.“



500 durch 4? 150 durch 4? Und wie rechne ich ein Rezept für 60 Personen auf vier Portionen runter? Wer nie verstanden hat, wofür Bruchrechnen gut ist, versteht es spätestens hier: beim BOZ-Baustein in der Küche des Herz- und Kreislaufzentrums (HKZ) in Rotenburg an der Fulda. Lisa, Cindy und Max nehmen heute daran teil. Sie gehen in die neunte Klasse der örtlichen Jakob-Grimm-Schule, und eine Ausbildung zur Köchin oder zum Koch können sich alle drei vorstellen. Max' Bruder ist Koch, auch Cindys Mutter arbeitet in der Küche, und Lisa interessiert sich für Hotelberufe. Das Rechnen ist nun das Erste, was sie an diesem Morgen ins Schwitzen bringt.

Um acht Uhr hat Job Coach Hartmut Schmidt die 15-Jährigen zum HKZ gebracht. Zuerst begrüßt Uwe Gathmann, Betriebsleiter Versorgung, die drei. Und gibt ihnen ihre Aufgabe für den Tag: Brokkolisuppe, Karotten-Apfel-Rohkost und eine Quarkspeise sollen sie zubereiten. Bevor sie die Schürzen umbinden, führt Koch Ralf Traichel die drei durchs Haus, zeigt Küche und Cafeteria, erzählt von seinem eigenen beruflichen Werdegang. Lisa, Cindy und Max lauschen aufmerksam – insbesondere beim Stichwort Nebenjob in der HKZ-Küche. Und dann lässt er die drei einfach machen. Ganz allein sind sie aber nicht: Eine Diätassistentin steht ihnen zur Seite. Zum Beispiel beim Zwiebeln schneiden und Zutaten abwägen. Drei Stunden später sollen die Speisen angerichtet sein. „Das erwischt manche ganz schön kalt“, hat Hartmut Schmidt beobachtet, wenn Schülerinnen und Schüler im Rahmen des Berufsorientierungszentrums (BOZ) den Wunschberuf im Betrieb ausprobieren.

Von der Logistikbranche bis zum Gartenbau – 35 verschiedene BOZ-Bausteine in 26 Betrieben hat Projektleiterin Sabine Ender in den letzten Jahren gezählt. Fast 150 Schülerinnen und Schüler haben daran teilgenommen. So wie beim Modul Koch am HKZ werden sie vor Ort von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeleitet. Das muss nicht immer der Ausbildungsbeauftragte sein – manchmal sind es auch Azubis, die ihre potenziellen Nachfolgerinnen und Nachfolger einweisen. Konzipiert werden die BOZ-Bausteine in Kooperation mit der Universität Kassel und dem dortigen Lehramts-Studiengang Arbeitslehre. Dozent Dr. Rüdiger Schnause bietet jedes Semester ein Projektseminar an, in dem die Studierenden in Gruppenarbeiten die BOZ-Bausteine entwickeln, zwei bis drei kommen pro Semester dazu. „Das Seminar hat den Ruf, durchaus arbeitsintensiv zu sein. Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bekomme ich jedoch sehr positive Rückmeldungen. Die haben richtig etwas gelernt“, berichtet Schnause. Die Erfahrung, zwischen Schule und Unternehmen zu vermitteln, sei für die angehenden Lehrerinnen und Lehrer besonders wertvoll.

Doch die BOZ-Bausteine sind nur ein Teil des XENOS-Projekts des Kreisausschusses Hersfeld-Rotenburg. Die wichtigste Innovation sind die Job Coaches. Bewerbungsanschreiben und Lebenslauf, Vorstellungsgespräche, die Suche nach einem Praktikumsplatz – um all das kümmern sie sich. Hartmut Schmidt hatte in den letzten Jahren zu fast 1.000 jungen Menschen Kontakt, hat circa 300 beraten und gefördert. Er geht in die Klassen, beteiligt sich an Elternabenden, spricht Schülerinnen und Schüler an, weist sie auf regionale Angebote wie ein Bewerbercafé hin. Und er bietet ein praxisorientiertes Kompetenz-Ermittlungs-Verfahren. Da geht es darum: Welcher Beruf passt zu mir?



Drei Fragen an Hartmut Schmidt

Hartmut Schmidt ist Sozialpädagoge und arbeitet seit 2009 im Rahmen von XENOS als Job Coach an der Jakob-Grimm-Schule in Rotenburg.

Sie machen „individuelle Berufswegebegleitung“. Was heißt das?

Das heißt in erster Linie, die einzelne Schülerin und den einzelnen Schüler zu sehen. Wo steht sie oder er? Wo soll es hingehen? Wie kann das gelingen? Diese wichtigen Fragen müssen wir im gemeinsamen Gespräch klären, um dem Jugendlichen dann individuelle Wege und Möglichkeiten aufzeigen zu können, die zu ihm passen. Das BOZ-Modul ist ein Teil der individuellen Berufswegebegleitung.

Was ist der größte Gewinn dadurch?

Schülerinnen und Schüler bekommen Unterstützung, die Eltern einen Ansprechpartner und eine individuelle Beratung in Abstimmung mit der Berufsberatung. Wir haben auch die Kommunikation mit den Lehrerinnen und Lehrern im Blick: Die Job Coaches sind hier Bindeglied zwischen Schul- und Schülerinteresse. Zudem findet eine Verzahnung mit der Beratung der Agentur für Arbeit, dem Fallmanagement des kommunalen Jobcenters sowie der Jugendhilfe statt, wir sind also in ein Netzwerk eingebunden. Wir planen runde Tische mit Eltern und Schülern, bei denen es um die künftige Weichenstellung geht. Und die Kooperation mit den Betrieben hat eine neue Qualität erreicht, zum Beispiel mit BOZ und der Praktikumsbörse.

Worauf sind Sie stolz?

Auf die Akzeptanz aus der Schülerschaft, von Eltern und den Lehrkräften sowie die zunehmende Offenheit der Betriebe. Die Schule hat ein gesteigertes Interesse daran, mit mir das Berufsorientierungskonzept im Hinblick auf individuelle Förderung weiterzuentwickeln und Neues aufzubauen. Die Arbeit ermöglicht es mir, inhaltliche Impulse zu setzen. Dadurch tun sich viele Entwicklungsmöglichkeiten auf. Und die Arbeit mit den Jugendlichen finde ich super. Ich bin sehr gefordert, muss mich immer wieder auf Neues einstellen. Ich leiste Beziehungsarbeit, die in den meisten Fällen die Grundlage für meine Beratung ist.

Lisa (oben), Cindy und Max (unten) machen nächstes Schuljahr ihren Abschluss. Job Coach Hartmut Schmidt (unten) berät die drei bei der Berufswahl. Er hat auch den BOZ-Baustein im HKZ Rotenburg mitorganisiert.

Genau diese Frage hat sich Marie-Sophie Krug letztes Jahr gestellt. Altenpflege oder ein technischer Beruf – diese Entscheidung konnte sie vom Schreibtisch aus nicht fällen. Ein Schulpraktikum im Pflegeheim hatte ihr nicht weitergeholfen. Ein BOZ-Baustein Altenpflege schon: „Ich habe einen besseren Einblick bekommen“, sagt Marie-Sophie. „Ich habe Blutdruck gemessen, mit den Patientinnen und Patienten gesprochen und ihnen beim Händewaschen geholfen. Das war einfach der komplette Gegensatz: Im Praktikum konnte ich zugucken, hier selbst etwas machen.“ Und sie hat am Ende eine ausführliche Rückmeldung zu ihrer Arbeitsprobe bekommen. Nun beginnt Marie-Sophie allerdings eine Ausbildung zur Elektronikerin. Die Nachtschichten und die schlechten Verdienstmöglichkeiten haben sie von der Altenpflege abgehalten.

Dr. Rüdiger Schnause kann Marie-Sophies Erfahrungen aus fachdidaktischer Sicht bestätigen: „Jugendliche können zwar im Praktikum sehr viel lernen und allgemein einen Einblick in die Arbeits- und Wirtschaftswelt bekommen, aber weniger im Sinne einer beruflichen Orientierung. Die BOZ-Bausteine führen hingegen sehr gezielt und reflektiert in die berufsfeldtypischen Tätigkeiten ein. Das ist ein pädagogisches Konzept, das von den Bedürfnissen der Jugendlichen ausgeht.“

Auch die Betriebe haben ein Interesse daran, frühzeitig Kontakte zu interessierten Schulabgängerinnen und -abgängern aufzubauen. Gathmann und Traichel etwa treiben die Nachwuchssorgen, im vergangenen Jahr konnten sie die Ausbildungsstelle nicht besetzen: keine geeigneten Bewerbungen. Gerade in Mathematik, so hat Gathmann festgestellt, sind viele schwach. Aber auch die Warenkunde macht manchem zu schaffen. Wie putzt man eigentlich eine Stange Lauch? Nicht nur das Rechnen kann zur Herausforderung werden.

Und Lisa, Cindy und Max? Denen hat der Vormittag geholfen – und auch ein bisschen Spaß gemacht. Cindy fiel die Zubereitung der Suppe schwer, das Dessert klappte besser. Über das Lob dafür bei der Abschlussbesprechung hat sie sich besonders gefreut. Max fand es gar nicht so hektisch, wie er erwartet hatte, will aber lieber eine Ausbildung zum Schreiner machen – die Arbeit mit Holz mache doch mehr Spaß. Lisa hat die Atmosphäre in der Kliniksküche gefallen – das sei für sie mit das Wichtigste am Arbeitsplatz. Diätassistentin könnte ein neues Ziel sein, denkt sie. Besprechen wird sie das sicher auch mit Hartmut Schmidt. Denn das hilft, findet Lisa: „Er hängt sich rein, nimmt sich Zeit, macht Termine, so schnell es geht. Er berät uns – und er versteht uns. Er schaut zwar auch auf Noten, sagt aber nicht von Anfang an: Nee, mit dem Zeugnis wird das nichts.“



Unter Anleitung von Profis Praxiserfahrung sammeln, darum geht's bei den BOZ-Bausteinen. Cindy bereitet eine Brokkolisuppe zu – Koch Ralf Traichel zeigt ihr, wie.

Wie geht's weiter?

Im Rahmen des XENOS-Projekts wurden vier Vollzeitstellen für Job Coaches geschaffen, die sich auf fünf Personen und Schulen im Landkreis verteilen. Als die Förderung zum zweiten Schulhalbjahr 2011/2012 auslief, war längst klar, dass das Konzept funktioniert. Spenden regionaler Unternehmen, von Eltern und Lehrenden retteten deshalb sechs Monate lang eine der Stellen – die von Hartmut Schmidt. Seit August 2012 gibt es nun an allen fünf Schulen wieder einen Job Coach. Eine Stelle finanziert das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung aus ESF-Mitteln unter Kofinanzierung der Kommune. Die anderen drei Stellen werden derzeit von der kommunalen Jugendsozialarbeit und der Agentur für Arbeit getragen. Ob die Gelder auch 2013 bereitgestellt werden, entscheidet sich im Dezember 2012. „Dieses Projekt stellt eine wertvolle und ressourcenorientierte Ergänzung zur Arbeit der Agentur für Arbeit im Bereich Berufsorientierung an den Schulen dar“, sagt Gerhard Ruch, operativer Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Bad Hersfeld-Fulda. Und wünscht dem Projekt „eine Verstetigung im Prozess der Berufsorientierung an Schulen und eine intensive Zusammenarbeit aller Beteiligten“.

Mehr erfahren Sie unter www.jobcoach-hef-rof.de

Nicht nur bei den Schülerinnen und Schülern kommt Schmidts Arbeit an. Auch Sozialdezernentin Elke Kühnholz, Erste Kreisbeigeordnete im Landkreis Hersfeld-Rotenburg, findet die Stellen wichtig. Sie hat sich deshalb für die kommunale Weiterfinanzierung eingesetzt. „Unsere Job Coaches unterstützen junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund dabei, eine fundierte Berufsorientierung zu erlangen. Diese ist Voraussetzung für eine qualifizierte Ausbildung zur Sicherung von Fachkräften im ländlichen Raum. Mit diesem Ziel arbeiten wir mit unseren Kooperationspartnern zusammen“, sagt sie.

Vielfalt in Uniform

Uwe-Ulrich Gebranzig, Leitender Polizeidirektor, Leiter Fachbereich Führung, Management und Recht am Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen (LAFP NRW)

„Wir haben eine gesellschaftliche Entwicklung hin zu kultureller Vielfalt, auch bei der Polizei. Darauf müssen wir uns einstellen. Interkulturelle Kompetenz ist die Schlüsselkompetenz des 21. Jahrhunderts.“



Probleme vor Ort erfassen, konzeptionelle Lösungen entwickeln, diese in Weiterbildungsstrategien umsetzen, erproben und evaluieren – in diese fünf Phasen strukturiert Prof. Rainer Leenen vom Forschungsschwerpunkt „Interkulturelle Kompetenz“ der Fachhochschule Köln seine interkulturellen Projekte. Ausschlaggebend für den Projekterfolg sei vor allem Phase eins, die Problemanalyse. Denn je deutlicher die eigentlichen Reibungspunkte offenliegen, desto besser kann er auf sie eingehen.

Uniformität auf der einen Seite – und der Vielfaltsanspruch auf der anderen, so spitzt Leenen das Problem zu, vor dem er als Leiter des XENOS-Projekts „Interkulturelle Qualifizierung und Förderung kultureller Diversität in der Polizei Nordrhein-Westfalen“ stand. „Diversität ist nicht unbedingt das natürliche Ideal einer Organisation wie der Polizei, die schon in ihrem Erscheinungsbild uniform ist, in ihrem Vorgehen auf Gleichbehandlung setzt und historisch vor allem auf Erfahrungen mit einer homogenen Mitarbeiterstruktur zurückgreift. Wenn eine solche Organisation Diversität umsetzen soll, hört man das Knirschen im Gebälk vorab“, so seine Diagnose. Umso wichtiger war die enge Kooperation mit dem Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei, kurz LAFP NRW.

Dabei trafen zwei verschiedene Arbeitsweisen aufeinander, wie Leenen beschreibt: „Die Polizeibeamten stehen unter dem Druck, schnell und lösungsorientiert auf Praxisprobleme antworten zu müssen. Sie haben seltener die Gelegenheit, reflexive Schleifen zu drehen, als ich, der Theoretiker. In der Kooperation zwischen ihrer Feldkompetenz und unserer Kompetenz in interkultureller Weiterbildung liegt die Chance. Wenn die Praxis mich als jemanden akzeptiert, der sich diese Reflexion leisten kann, und wir auf der anderen Seite die polizeiliche Feldexpertise respektieren, kommt ein fruchtbarer Austausch zustande.“ Und die Zusammenarbeit war produktiv: Inhalte und Methoden, um Vorurteile aufzubrechen und Stereotypisierungen zu verhindern, wurden gemeinsam

umgesetzt, erprobt und evaluiert. Die so entwickelten Workshops „Zusammenarbeit in multikulturellen Teams“, „Umgang mit kultureller Diversität als Führungsaufgabe“ und „Interkulturelle Kompetenz für Lehrende“ wurden ins Fortbildungsangebot der Polizei Nordrhein-Westfalen übernommen, drei Trainingsfilme produziert – pointierte Kurzfilme, die zum Dialog anregen.

Und wie profitieren die Wissenschaftler von der FH Köln? Leenen sagt, er habe unter anderem gelernt, wie man mit Widerständen in einer Organisation umgeht, die Interkulturalität schon als Herausforderung akzeptiert hat und jetzt anfängt, sich auch mit der zunehmenden Diversität im Binnenraum der Organisation auseinanderzusetzen. Daher ist er stolz darauf, dass sich die Workshops etabliert haben – und er das Thema mit der Polizei weiterentwickeln kann: in einem weiteren Forschungs- und Entwicklungsprojekt der neuen XENOS-Förderrunde. In der Personalauswahl sollen künftig auch interkulturelle Auswahlkriterien und das Prinzip der „Kulturfairness“ in den Testverfahren stärker Berücksichtigung finden. Ein gutes Signal, findet er: „Bei diesem Thema lassen sich Organisationen, auch Unternehmen, sonst nicht gern in die Karten schauen. Insofern ist unsere weitere Zusammenarbeit bei XENOS II ein großer Vertrauensbeweis.“

Jeder muss bei sich selbst anfangen

Seit 2002 hat das LAFP NRW in der interkulturellen Fortbildung 300 mehrtägige Seminare organisiert und durchgeführt, an denen bisher rund 8.000 Polizeibeamtinnen und -beamte aus Nordrhein-Westfalen teilgenommen haben, so die zuständige Dezernatsleiterin Kriminalrätin Andrea Mersch-Schneider. Das gemeinsame Weiterbildungskonzept in der Praxis umzusetzen, ist Aufgabe von Wilhelm Stratmann und Sevinc Coskuner: Der Kriminalhauptkommissar und die Polizeioberkommissarin leiten die Seminare

zur interkulturellen Kompetenz am LAFP NRW. Zehn verschiedene Fortbildungen im Themenfeld Interkulturalität werden derzeit insgesamt angeboten.

Warum ist interkulturelle Kompetenz für Sie wichtig?

Stratmann: Sevinc Coskuner und ich, wir sind ein interkulturelles Trainerteam. Und genau das wird auch die Zukunft sein: eine interkulturelle Gesellschaft. Um das zu transportieren, müssen wir unsere Kolleginnen und Kollegen sowie die Vorgesetzten schulen und sensibilisieren. Wir müssen vor allem die mittlere Führungsebene erreichen, die Dienstgruppenleiter, Wachdienstführer und Kommissariatsleiter. Das sind diejenigen, die den direkten Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben und die Weichen stellen können.

Wie sieht die Sensibilisierung aus?

Coskuner: Das Sensibilisieren fängt mit der Wahrnehmung an. Als Polizist nehme ich zum Beispiel oft nur die Migranten wahr, denen ich im Dienst begegne, die mir Stress bereiten. Die Migrantinnen und Migranten in meiner Nachbarschaft sehe ich im Alltag gar nicht, weil die so sind wie du und ich.

Stratmann: Als Polizei beschäftigen wir uns immer mit den zehn, zwölf Prozent der Bevölkerung, die auffällig werden. Aber mit diesen beschäftigen wir uns zu einem hohen Prozentsatz. Wir haben im polizeilichen Alltag also kein realistisches Abbild unserer Gesellschaft.

Coskuner: Gerade wir als Polizistinnen und Polizisten müssen unsere Wahrnehmung schärfen. Denn im Bürgerkontakt ist Fingerspitzengefühl besonders gefordert. Ein anderer zentraler Aspekt ist für mich Differenzierung. Damit meine ich, sich bewusst zu machen, warum sich jemand wie verhält. Es ist ja viel häufiger das soziale Milieu und nicht die Kultur, die das Konfliktpotenzial hervorruft. Und es ist schwer, das immer wieder zu differenzieren, als Polizist oder Polizistin neutral in jede neue Situation zu gehen, anstatt vergangene Erfahrungen zu übertragen, also zu stereotypisieren.

Auf welche Methoden setzen Sie?

Stratmann: Auf Wissensvermittlung und Verhaltenstraining. Es sind immer interaktive Übungen dabei, in denen ich lerne, wie ich mit Konflikten und Stresssituationen umgehen kann. Aber auch Hintergrundwissen ist wichtig: Wenn ich zum Beispiel weiß, dass in der türkischen Kultur die Trauerriten extrovertierter sind, dann überraschen mich bestimmte Situationen nicht so. Ich habe bei einem Einsatz einmal laut wehklagende Frauen erlebt, die sich am Leichnam festklammerten, sich an den Haaren rissen. Das kannte ich mit meinem christlichen Hintergrund nicht, und das hat mich überfordert. Wenn ich vorbereitet bin und weiß, was passieren kann, gehe ich als Polizist mit einem niedrigeren Stresspegel in solche Situationen.

Dafür müssen die Inhalte nachwirken.

Passiert das?

Stratmann: Die FH Köln hat die Workshops evaluiert und Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefragt, was ihnen das Angebot gebracht hat. Ich hätte das Ergebnis nie für möglich gehalten: Mehr als 80 Prozent haben die Themen danach im Kollegenkreis diskutiert.

Coskuner: Das fand ich auch positiv überraschend, dass das wirklich hängen bleibt. Wir kriegen sonst ja nur selten so qualifizierte Rückmeldungen. Unser wichtigstes Ziel ist erreicht, wenn wir die Menschen zum Nachdenken anregen. Wir wissen auch, dass wir niemanden in drei Tagen ändern können, das sind ja gewachsene Persönlichkeiten. Für uns reicht es, wenn jemand seinen Blickwinkel erweitert, seine Wahrnehmung schärft, sein Gegenüber differenzierter wahrnimmt. Es sollte nicht im Vordergrund stehen, ob er oder sie aus der Türkei oder aus Polen kommt.

Welche Empfehlung geben Sie in Ihren Kursen?

Stratmann: Die Leute ansprechen, Fragen weitergeben, sich zum Beispiel nach einem Ansprechpartner erkundigen. Nicht von Stereotypen ausgehen, sondern im Dialog bleiben. Ich hatte einmal die Situation, dass mir mein Gegenüber den Handschlag verweigerte. Da habe ich zunächst nichts Nettos ge-



Wie geht's weiter?

Uwe-Ulrich Gebranzig, Leitender Polizeidirektor, beschreibt, wie die Projektergebnisse bei der Polizei Nordrhein-Westfalen weiterwirken: „Seit 2001 beschäftigen wir uns mit dem Thema interkulturelle Kompetenz. Durch XENOS und die Kooperation mit der FH Köln hatten wir die Möglichkeit, die Inhalte unseres Seminarangebots zu überprüfen, weiterzuentwickeln und wissenschaftlich zu begleiten. Wir haben so weitere Inhalte erarbeitet, unter anderem drei zusätzliche zielgruppenspezifische Seminare, die jetzt schon in unser Fortbildungsangebot aufgenommen wurden. Die Kreispolizeibehörden können dieses Angebot seit 2012 abrufen. Zudem wurden drei Filme und ein Baustein ‚Umgang mit Fremdheit‘ erstellt, die in den Seminaren eingesetzt werden. Wir haben das Teildezernat Interkulturelle Kompetenz aufgestockt und eine zusätzliche Stelle geschaffen. Das sind die ersten deutlichen Signale zur Verstärkung.“

Mehr erfahren Sie unter www.kopf.ik-bildung.fh-koeln.de/content/e69/e1499/index_ger.html

dacht. Kurz danach gab er mir dann doch die Hand. Das hat mich irritiert, und ich habe nachgefragt. Er antwortete: Ich habe gerade eine rituelle Waschung vorgenommen, die hätte ich sonst wiederholen müssen – das hätte ich dir aber sagen können. Und ich? Ich hätte auch gleich fragen können.

Coskuner: Wir arbeiten hier im verhaltensorientierten Bereich. Wir können den Leuten nur sagen, welche Alternativen es gibt, wie man reagieren kann. Das ist ja auch Polizeikultur: Wir sind checklisten- und ergebnisorientiert. Es gibt aber keine Checkliste dafür, wie man auf Menschen zugeht. Jeder muss bei sich selbst anfangen, wenn er sich mit interkultureller Kompetenz befasst.

Wie vermitteln Sie das: bei sich selbst anfangen?

Stratmann: Mit interaktiven Übungen, zum Beispiel dem Diversitätsbingo. Da stehen 25 Fragen auf einem Zettel, wie „Wer ist Vegetarier?“, „Wer geht gern shoppen?“, „Wer hat Migrationshintergrund?“ und „Wer ist über 55?“. Man lässt sich die richtige Antwort von der Kollegin oder dem Kollegen abzeichnen, auf den das zutrifft.

Coskuner: Es geht darum, mit den Menschen zu sprechen, einander Fragen zu stellen und so die Felder auszufüllen. Jeder Name darf nur dreimal auf dem Zettel stehen. Wer fertig ist, ruft Bingo.

Stratmann: Die Kolleginnen und Kollegen merken dabei: Man kann den Menschen nur wenige Eigenschaften ansehen, vielleicht das Alter, vielleicht den Migrationshintergrund. Um mehr zu erfahren, muss man miteinander sprechen. Das ist genau das Ziel: zu vermitteln, geht nicht nach dem ersten Eindruck, sondern beschäftigt euch mit den Menschen.

Prof. Rainer Leenen von der FH Köln hat das Projekt verantwortet. Kriminalhauptkommissar Wilhelm Stratmann und Polizeioberkommissarin Sevinc Coskuner leiten die Seminare zur interkulturellen Kompetenz am LAFP NRW. Kriminalrätin Andrea Mersch-Schneider ist dort Dezernatsleiterin, Uwe-Ulrich Gebranzig leitender Polizeidirektor (Fotos von links nach rechts).





Vermitteln, wo Vorbehalte aufeinandertreffen

Ingrid Schumacher-Lojak, Projektleiterin bei der isi – Integrative Sozialarbeit Iserlohn e.V.

„XENOS ist sehr flexibel:
Wenn ein Missstand identifiziert ist, man erklärt, was man vorhat, und das erfolversprechend erscheint, kann man direkt in die Umsetzung gehen. Wir haben als Missstand identifiziert, dass die Ausbildungsbeteiligung von Migranten in der Industrie zu niedrig ist. Und das wollten wir ändern.“



Fabrikarbeit? Das ist für viele Jugendliche mit Migrationshintergrund ein dreckiger Job mit wenig Perspektive. Mitarbeiter mit Migrationshintergrund? Die kennen viele Unternehmer nur als Hilfskräfte am Band. Vorbehalte auf beiden Seiten also. Genau dort vermittelt das Projekt „Ausbildung in der Fabrik?“ im westfälischen Iserlohn: Die isi – Integrative Sozialarbeit Iserlohn e.V. bringt hier Jugendliche mit Migrationshintergrund und Unternehmen zusammen, zeigt Schülerinnen und Schülern die Möglichkeiten auf, die eine Ausbildung in der Industrie bietet. Für die Unternehmen hat das vor allem wirtschaftliche Vorteile: Sie finden so die Fachkräfte der Zukunft.

Wir haben die beiden Projektleiterinnen, die Schwestern Christa Schumacher-Boufous und Ingrid Schumacher-Lojak, den Auszubildenden Abdullah Ajjot und Dirk Kruse, Produktionsleiter in der Metallindustrie, vor Ort getroffen. Im Gespräch beschreiben sie die Besonderheiten des Projekts. Dabei geht es um Karrierewege, Vorurteile und die Rolle der Eltern bei der Berufswahl – und darum, wie die Unternehmen von der Weiterfinanzierung durch den Märkischen Arbeitgeberverband profitieren.

Ajjot: Nach der Höheren Handelsschule habe ich mich bei allen möglichen Firmen beworben. Ich wollte in den kaufmännischen Bereich, Industriekaufmann, Immobilienkaufmann oder Kaufmann im Groß- und Außenhandel werden. Zur isi bin ich über das Arbeitsamt gekommen. Wir haben hier Vorstellungsgespräche und Einstellungstests geübt. Auch die Berufswahl war Thema.

Schumacher-Lojak: Ja, daran haben wir zuerst gearbeitet und dabei festgestellt, dass Herr Ajjot technisch und praktisch sehr, sehr begabt ist.

Ajjot: Man hat eben diese typischen Berufe vor Augen, die man aus dem Fernsehen kennt und von denen es heißt: Da wird gesucht. Und keine Ahnung, was es sonst noch gibt! Die isi hat mir dann ein Praktikum in der Industrie angeboten, zwei Tage, zum Reinschnuppern.

Kruse: In der Stahlbranche bieten wir sehr anspruchsvolle Berufe an, die großen Erwartungen standhalten, aber auch solche, bei denen kein so hoher Schulabschluss vorausgesetzt wird. Frau Schumacher trägt diese Informationen an Jugendliche heran, die das sonst einfach nicht wüssten.

Schumacher-Boufous: In unserer Region hat die Industrie eine lange Tradition. 50 Prozent aller Ausbildungsplätze sind in metallverarbeitenden Unternehmen. Doch Herr Ajjot hatte hier typische Vorbehalte: Bloß nicht in die Fabrik!

Ajjot: Naja, ich dachte, dass man in der Industrie hart arbeiten muss, sich körperlich kaputt macht und jeden Tag versifft nach Hause kommt, nach Öl stinkt. Das war mein Bild.

Schumacher-Boufous: Er ist eben ehrgeizig und zielstrebig. Und die Eltern spielten auch eine Rolle. Er ist eben ein Familienmensch. Oder?

Ajjot: Klar. Meine Familie ist ein wichtiger Rückhalt. Als Single setzt man sich nach der Arbeit alleine hin und isst seine Currywurst. Das ist doch traurig, das will ich nicht. Mein Vater hat immer gesagt: Du musst etwas erreichen, richtige Ausbildungspapiere in der Tasche haben.



Christa Schumacher-Boufous (links) und Ingrid Schumacher-Lojak (rechts) haben das Projekt „Ausbildung in der Fabrik?“ geleitet. Die Arbeit der beiden sei für die Unternehmen in der Region viel wert, sagt Produktionsleiter Dirk Kruse (mittleres Foto). Abdullah Ajjot (Foto rechts) ist einer der 157 Menschen mit Migrationshintergrund, die über das Projekt in Aus- oder Fortbildung vermittelt wurden.

Schumacher-Boufous: Eltern sind eben auch Entscheidungsträger. Unserer Erfahrung nach haben sie bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund einen großen Einfluss auf die Berufswahl. Häufig haben die Eltern, Arbeitsmigranten der 60er und 70er Jahre, als Industriehelfer gearbeitet und wünschen sich für ihre Kinder etwas Besseres. Wir überzeugen sie davon, dass man mit einer Ausbildung in der Industrie sehr gute Chancen hat.

Ajjot: Mein Vater hat immer gesagt: Kaufmann oder Ingenieur wäre schon toll. Dann musst du dich nicht so kaputt machen wie unsere Generation. Ich denke, vielen Migranten wird von ihren Eltern dieses Bild eines Industriejobs vermittelt. Die sagen: Mach keine körperliche Arbeit, setz dich ins Büro. „Was Vernünftiges“ heißt für die Kaufmann. Obwohl die in der Ausbildung weniger verdienen als Mechaniker.

Kruse: Diese Beratung innerhalb der Familie kann nur funktionieren, wenn die Eltern gut informiert sind. Viele haben das Vorurteil: In der Industrie verdienst du nicht viel, arbeitest im Dreck, kannst dich nicht weiterbilden. Doch die Situation ist inzwischen eine völlig andere: Die Möglichkeiten sind extrem vielfältig, viele Berufsbilder und Spezialfelder sind nicht bekannt. Das ist ein Hemmnis für uns.

Schumacher-Lojak: In Vorläuferprojekten haben wir gesehen, dass es nicht zielführend ist, nur eine Seite anzusprechen. Daher wollten wir hier erstens mit den Migrantinnen und Migranten sowie deren Eltern arbeiten, zweitens mit den Unternehmen. Wir sind überzeugt, dass man beide Seiten für den Erfolg braucht.

Schumacher-Boufous: Auf Unternehmensseite wächst durch den Fachkräftemangel das Interesse an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. Man ist dort bereit, an den Vorbehalten zu arbeiten. Wir zeigen den Unternehmen, dass auch Migranten Qualifikationen erwerben, Verantwortung übernehmen und Vorgesetzte sein können, dass sie Potenziale und Ressourcen mitbringen.

Kruse: Der demografische Wandel wird spürbar. Insofern ist für uns eine gute Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber wichtig. Es zählt nicht die Herkunft, sondern dass der Jugendliche Spaß am Beruf hat und nach der Ausbildung bei uns bleibt. Uns ist es wichtig, später eigene Fachkräfte zu haben, statt auf einem immer enger werdenden Markt suchen zu müssen.

Ajjot: Ich habe mit meinem Unternehmen ausgemacht, dass ich in den Bereich Maschinenbautechniker wechsele. Das bedeutet, dass ich dann nur noch Früh- und Nachtschicht arbeite. Die Spätschicht fällt für mich weg, damit ich zur Schule gehen kann. Ein toughes Programm, aber wenn man etwas erreichen möchte, muss man sich anstrengen.

Schumacher-Lojak: Wir haben viele Dinge angestoßen, die wir jetzt weiterverfolgen. Wir haben uns zertifizieren lassen, nehmen für unsere Kurse Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine vom Jobcenter an. Durch den Kontakt zum Arbeitgeberverband und zu den Unternehmen haben wir unheimlich gute Möglichkeiten, Ausbildungsplätze zu vermitteln.

Schumacher-Boufous: Wir arbeiten weiter, weil wir erfolgreich für alle Seiten waren. Der Arbeitgeberverband unterstützt das ja auch finanziell.

Kruse: Ja, denn Interessenten zu gewinnen macht viel Arbeit. Das bedeutet: mit Eltern sprechen, in die Schulen gehen, mit Jugendlichen Kontakt aufnehmen – all das, was Frau Schumacher macht. Das ist sehr zeitintensiv, man braucht viel Erfahrung dafür. Gäbe es dieses Projekt nicht, würde die Arbeit auf uns zurückfallen. Die Unternehmen müssten also eigens Arbeitsplätze schaffen, um überhaupt geeignete Auszubildende zu finden, zu denen man später nicht sagen muss: Schade, wir passen nicht zusammen, oder: Der Beruf ist nicht für dich geeignet. Frau Schumacher leistet da wichtige Vorarbeit. Sie sorgt dafür, dass die Auszubildenden wissen, worauf sie sich einlassen. Das ist viel wert.

Wie geht's weiter?

Für das Projekt hat die isi – Integrative Sozialarbeit Iserlohn e.V. mit der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne zusammengearbeitet – und viele strategische Kooperationspartner gewonnen: das Jobcenter und die Arbeitsagentur, den Märkischen Arbeitgeberverband und Unternehmen aus der Region, Kommunen wie die Städte Iserlohn und Altena, Schulen und Jugenddienste. Über dieses weite regionale Netzwerk hat sich das Projekt auch langfristig etabliert: Der Arbeitgeberverband übernimmt künftig die unbefristete Finanzierung. Die Qualifizierungs- und Beratungsmodule wurden ins Programm des Jobcenters integriert. Die isi wurde zur Integrationsagentur für die Stadt Iserlohn ernannt. Und zusammen mit dem Arbeitgeberverband und der IG Metall führen isi und die Ausbildungsgesellschaft gerade ein neues Projekt durch, das Jugendliche fit für eine Ausbildung in der Industrie macht.

Mehr erfahren Sie unter www.isiev.eu



Kompetenz: Zivilcourage

Patricia Machmutoff, SMiLe-Begleiterin

„Bei SMiLe geht es um Zivilcourage. Insbesondere darum, in Bussen und Bahnen darauf zu achten, dass alle miteinander klarkommen und es keine Probleme gibt. Konfliktlösung eben – das lernt man bei SMiLe.“



SMiLe, das ist das Baby von Christof Bunke. Er ist Leiter für Bildungsprojekte bei den Leipziger Verkehrsbetrieben (LVB). Die Abkürzung SMiLe steht für „Schüler, Mitarbeiter, integriertes Lernen“.

Die Idee dazu kam Bunke während eines Praktikums 2005: Damals saß der Wirtschaftsingenieurstudent im Unfallbüro der Verkehrsbetriebe, dort also, wo alle Meldungen zu Vandalismus, Unfällen und Übergriffen eingehen. Faszinierend, fand Bunke. Und fing an, die Daten zu analysieren. So kam er zum Thema für seine Diplomarbeit: „Analyse der Präventionsmöglichkeiten in Straßenbahnen im Liniennetz der Leipziger Verkehrsbetriebe mit abschließender Handlungsempfehlung“. Es hat ihn seither nicht mehr losgelassen.

Ein Ansatzpunkt, den Bunke damals herausarbeitete: Wer jungen Menschen mutiges Auftreten beibringt, reduziert Gewalt und Vandalismus in Bussen und Bahnen. Daraus entwickelte er seine Konzeptidee und stellte sie der LVB vor – mit Erfolg. Die XENOS-Förderung war der letzte Anstoß, den es für die Umsetzung noch brauchte.

Rund 350 jugendliche SMiLe-Begleiterinnen und -Begleiter hat Bunke seither mit ausgebildet. Und das Programm läuft weiter: Die LVB hat SMiLe übernommen und finanziert das Bildungsprojekt nun selbst. Im Interview berichtet Bunke von der Entwicklung der letzten Jahre.

Was ist die Idee hinter SMiLe?

Unsere Handlungsempfehlung heißt, bei den Menschen anzusetzen. Menschen stärker zu machen, die auch stört, wie es teilweise in öffentlichen Verkehrsmitteln zugeht. Viele Fahrer denken eben: Alle Schüler machen immer alles kaputt. Und umgekehrt ist es genauso, dass viele Schüler denken: Alle Fahrer sind unfreundlich. Beides stimmt natürlich nicht.

Was bringen Sie den Jugendlichen bei?

Kommunikation, Zivilcourage und Deeskalation. In unseren zweitägigen Trainings geht es zum Beispiel um gewaltfreie Kommunikation. Wir üben, wie man eine Situation runterkocht, so dass sie nicht eskaliert. Die Polizei beantwortet Fragen zum rechtlichen Hintergrund. Später machen wir direkt im Bus Rollenspiele mit anschließender Video-Auswertung. Zuletzt bekommen die Schülerinnen und Schüler ihren Ausweis, so dass sie sich auf dem täglichen Schulweg als SMiLe-Begleiter ausweisen können. Die Teilnahme wird mit einem Zertifikat honoriert, das viele nutzen, um ihre Bewerbungsunterlagen für potenzielle Arbeitgeber attraktiver zu machen. Denn es ist auch ein Nachweis erlernter sozialer Kompetenz.

Wie bilden Sie die Mitarbeiter aus?

Wir haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den gleichen Themen geschult wie die Jugendlichen. Da war Zivilcourage natürlich neu – ein weiches Thema eben: Denn die Fahrerinnen und Fahrer müssen fahren, kümmern sich um Dienstpläne, Weichen, Oberleitungen, solche eher technischen Dinge. Es war ein langwieriger Prozess, bis sie das Thema mitgetragen haben. Und akzeptiert haben: Ja, das ist sinnvoll.

Wie haben Sie das erreicht?

Wir haben Verständnis füreinander geschaffen. Schüler und Mitarbeiter haben wir zuerst separat ausgebildet, später in integrierten Veranstaltungen zusammengebracht und gesagt: Tauscht euch aus, lernt voneinander, seid füreinander da. Zum Teil sind richtige Freundschaften entstanden.



Drei Fragen an Peter Müller-Marschhausen

Peter Müller-Marschhausen ist Geschäftsführer der LeoBus GmbH, die SMiLe seit September 2012 im Landkreis Leipzig übernommen hat. An der Projektentwicklung bei der LVB war er damals selbst beteiligt. Seither ist er von dem Konzept begeistert.

Was gefällt Ihnen an SMiLe?

SMiLe ist ein tolles Mittel, um das Verständnis der Schülerinnen und Schüler für den Busverkehr und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern – und natürlich auch umgekehrt. Beide verstehen sich dadurch stärker als Team und unterstützen sich gegenseitig. Dies ist bisher nicht immer so gewesen.

Warum haben Sie SMiLe bei LeoBus eingeführt?

Im Landkreis spielt der Schülerverkehr eine noch größere Rolle als in der Stadt. Dabei kommt es öfter zu Konflikten. Schüler verhalten sich manchmal so, dass sie die eigene Sicherheit und die ihrer Mitschüler aufs Spiel setzen. Da setzen wir an. Wir haben schon mehr als 300 SMiLe-Begleiterinnen und -Begleiter ausgebildet. Sie achten darauf, dass der Umgang miteinander im Bus und an den Haltestellen stimmt. Und sie weisen aktiv auf gefährliches Verhalten hin. Das Interesse seitens der Schulen und der Eltern ist sehr groß – ihnen ist wichtig, dass es auf dem Schulweg sicher zugeht.

Welche Erfolge erwarten Sie?

Schülerinnen und Schüler trainieren mit SMiLe ihr Selbstbewusstsein, ihre Kommunikation und damit ihre Lebenskompetenz. Das bringt sie wirklich weiter – eine tolle Sache. Wir zeigen so, dass wir uns für alle unsere Kundengruppen verantwortlich fühlen. Zudem sind wir ein wichtiger Ausbilder in der Region und freuen uns, Kontakte zu engagierten Schülerinnen und Schülern aufzubauen. Darüber hinaus erkennen wir bereits positive Effekte bei der Vandalismusprävention. Wo es die SMiLe-Begleitung gibt, kämpfen wir weniger mit verschmierten Sitzen oder zerkratzenen Scheiben. Es gibt also wirklich quantifizierbare Erfolge.



Markus Kowolik (oben) ist Straßenbahnfahrer bei der LVB. Er freut sich, wenn SMiLe-Begleiter wie Patricia Machmutoff (unten links) und Dominik Demeny (unten rechts) ihn besuchen.

Welche Erfolge hatten Sie?

Im Projektzeitraum haben wir 313 Schülerinnen und Schüler ausgebildet, seither weitere 40. Wir haben das operative Personal der Straßenbahn und die Busfahrerinnen und Busfahrer geschult, zudem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Fahrausweisung, Verwaltung und Geschäftsführung. Insgesamt waren das fast 3.000 Menschen. 2009 haben wir zudem den Preis des Internationalen Verbands für öffentliches Verkehrswesen UITP gewonnen. Dort wurde SMiLe in der Kategorie Zivilcourage als weltbestes Projekt ausgezeichnet.

Ein Teilnehmer hat einmal gesagt: „Ich habe durch das Projekt gelernt, dass man Dinge mit Worten klären kann. Ich habe das früher immer mit meinen Fäusten gemacht.“ Auch das ist ein Erfolg. Und so weit zu kommen, wäre ohne die Fördermittel nicht möglich gewesen.

Was hat die LVB davon, dass sie SMiLe weiterführt?

Ziemlich viel – vor allem einen Imagegewinn. Denn die LVB zeigt mit SMiLe soziale Verantwortung in Leipzig und in der Region. Sie erreicht mit dem Projekt eine Zielgruppe, die sonst schwer zu erreichen ist, nämlich Schülerinnen und Schüler. Außerdem profitiert die LVB davon, dass sich die Atmosphäre in ihren

Fahrzeugen verbessert und etwa die Fahrerinnen und Fahrer sich stärker auf den Verkehr konzentrieren können. Damit kann man wieder Werbung machen. Ein weiterer Pluspunkt: die Nachwuchsrekrutierung aus dem Projekt heraus. Das freut uns natürlich, denn Azubis werden immer knapper.

Wie sieht die „erfolgreiche Verstetigung“ aus?

Auf vielen Ebenen läuft die Arbeit weiter: Wir bilden weiter Jugendliche aus. Wir machen mit ihnen und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin integrierte Veranstaltungen. Wir haben regelmäßige Reflexionstreffen mit den SMiLe-Begleiterinnen und -Begleitern, bieten eine wöchentliche Trainingszeit in der Kampfkunst- und Bewegungsschule ChiSao, unserem langjährigen Kooperationspartner, an. Am schönsten ist, dass wir das Projekt zu unserem Tochterunternehmen LeoBus ins Leipziger Umland transferieren, wir expandieren also. Nur die extra Mitarbeiterschulungen können wir uns nicht mehr in dieser Qualität leisten. Die Inhalte werden aber in die reguläre Fahrerfortbildung integriert. Es wäre ein Traum, wieder mehr Partner, mehr Leute und mehr Geld zu haben. Denn SMiLe funktioniert so: Je mehr man macht, desto mehr bekommt man zurück.



Warum geht's weiter?

2011 beauftragten die Leipziger Verkehrsbetriebe die Universität Leipzig mit der Evaluation von SMiLe. Die Evaluation erfolgte im Rahmen eines universitären Drittmittelprojekts, die Leitung oblag Prof. Dr. Hendrik Schneider, Lehrstuhlinhaber für Strafrecht, Strafprozessrecht, Jugendstrafrecht, Kriminologie und Strafvollzugsrecht der Leipziger Juristenfakultät. Friederike Eßbach war maßgeblich an dem Projekt beteiligt.

Die wissenschaftliche Mitarbeiterin beschreibt die positiven Effekte der Evaluation: „Die Schülerinnen und Schüler hatten nach einem Jahr Projektlaufzeit durchschnittlich vier Situationen erlebt, in denen sie eingeschritten sind – das ergab unser Schülerehebungsbogen. Dabei erhielten die SMiLe-Begleiterinnen und -Begleiter in 40 Prozent der Fälle Hilfe durch dritte, unbeteiligte Personen. Sie rufen also einen Ansteckungseffekt hervor. Zusätzlich haben wir alle unveröffentlichten Daten der polizeilichen Kriminalstatistik der Stadt Leipzig aus den Jahren 2007 bis 2010 ausgewertet, die einen Zusammenhang mit dem öffentlichen Personennahverkehr aufwiesen. Der Datensatz umfasste insgesamt 3.300 von der Polizei ermittelte Straftaten, die sich in den Bussen, Bahnen und an den Haltestellen abgespielt haben. Wir verglichen die Jahre 2007 und 2008 – also vor Einführung der SMiLe-Begleitung – mit den Jahren 2009 und 2010.

Im Ergebnis konnten wir einen erheblichen Rückgang der Sachbeschädigung in den öffentlichen Verkehrsmitteln um 18 Prozent feststellen. Die SMiLe-Begleitung bewirkt somit einen Rückgang der Kriminalität, insbesondere der Vandalismustaten, im öffentlichen Personennahverkehr in Leipzig. Eine Fahrgastbefragung zeigte, dass sich SMiLe auch auf das subjektive Sicherheitsempfinden auswirkt: 49 Prozent der Fahrgäste bestätigten, dass sich ihr Sicherheitsempfinden dadurch verbessert. Das Projekt reduziert also auch die Furcht der Fahrgäste, Opfer eines Verbrechens zu werden, und steigert damit die Qualität des öffentlichen Personennahverkehrs.“

Mehr erfahren Sie unter www.facebook.com/projekt.smile



Eine Wurzel aus Holz, eine Kugel aus Metall, ein Bäumchen aus Ton, alles zusammen: ein sprießendes grünes Pflänzchen – so sieht der Preis aus, den die sieben ausgezeichneten Projekte für erfolgreiche Ansätze zur Verstetigung bekommen. Doch den Preis gibt es nicht nur für besonders erfolgreiche XENOS-Projekte, er wird auch von einem XENOS-Projekt hergestellt: dem „Thüringer(KULTUR)Wald“. Das Projekt ist in der zweiten Förderrunde dabei und setzt sich für Toleranz und Vielfalt im ländlichen Raum ein, vermittelt über Kultur, Bildung, Tradition und Sport.

Projektleiter Hendrik Neukirchner vom Verein Provinzkultur hat den Preis zusammen mit der Stiftung Rehabilitationszentrum Thüringer Wald künstlerisch gestaltet. Verschiedene Gruppen und Projekte stellen die drei Elemente her: Die Holzwurzel wird in den Schleusinger Reha-Werkstätten (SRW) von Menschen mit Behinderungen geschliffen und geölt, die Pflanze im Berufsbildungsbereich der SRW gefertigt. Die Metallkugel bearbeiten schwer vermittelbare Jugendliche der Außerbetrieblichen Berufsausbildung im Bereich Metall.

Alle drei Elemente zusammen erinnern an ein Samenkorn, aus dem Neues entsteht, findet Neukirchner. Und das ist Absicht: der Preis als kleines Pflänzchen, das weiter wachsen kann – so wie die ausgezeichneten XENOS-Projekte, die nach Auslaufen der ersten Förderrunde weitergehen und weiter wachsen. Doch der Preis ist mehr als ein Symbol für erfolgreiche Verstetigung. Durch die Zusammenarbeit von Menschen mit Behinderungen und Einschränkungen, die verschiedenen Materialien und Formen ist er auch ein gutes Beispiel dafür, wie Integration und Vielfalt funktionieren.

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
Referat EF2 „Umsetzung des Europäischen Sozialfonds“
53107 Bonn

Stand: Dezember 2012

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten

Best.-Nummer: 37722
E-Mail: pr-esf@bmas.bund.de
Internet: www.xenos-de.de

Filme zu einigen ausgezeichneten XENOS-Projekten finden Sie unter www.xenos-de.de

Druck: AusDruck, Schaare & Schaare Gbr, Berlin
Fotos: stories unlimited – www.stories-unlimited.de (S. 8, S. 16, S. 17, S. 28, S. 29, S. 32, S. 33)
Heiko Laschitzki (S. 12, S. 13, S. 20, S. 21)
Florian Kolmer (S. 24, S. 25)

Redaktion,
Gestaltung,
Illustration: Zum goldenen Hirschen Berlin GmbH



Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.



