

Förderperiode 2007 – 2013
Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung
Aufruf zur Einreichung von transnationalen Projektanträgen
zur Verbesserung der Qualifizierung und Integration von arbeitslosen
(a) Personen mit Migrationshintergrund und
(b) Personen ab 45 Jahren
im Rahmen der zentralen Projektförderung
des Ministeriums für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg
für die Jahre 2010 bis 2012

Kurznotiz

INPUT

Antragsteller

ACLI — Selbsthilfewerk für interkulturelle Arbeit e. V. Stuttgart

in Projektkooperation mit
Eberhard Karls Universität Tübingen

Institut für Politikwissenschaft
Professur für Politische Wirtschaftslehre und Vergleichende Politikfeldanalyse
Professor Dr. Josef Schmid

im transnationalen Verbund mit
EUROPEAN NETWORK TANDEM PLUS

AID Coordination Mons (Belgien) – Associação nacional para a acção familiar Lisboa (Portugal)
Association ADELMA Tanger (Marokko) — Cooperativa Sociale Folias Monterotondo (Italien)
Diputación de Granada (Spanien) — Fédération des Centres d'Insertion FCI Lille (Frankreich)
Grupul Pentru Integrare Europeana GPIE Pitești (Rumänien) – Hauptstadtbezirk Zagreb (Kroatien)
Institutet for Blinde og Svansynede Hellerup (Dänemark) — Inštitútu Zamestnanosti Bratislava (Slowakei)
Municipio VVI di Roma (Italien) — Officina Sociale OESSE Roma (Italien)

im translokalen Verbund mit

arces Stuttgart e. V.
BBQ Berufliche Bildung gGmbH Regionalleitung Reutlingen
Deutsch-Türkisches Forum Stuttgart e. V.
JuFuN e. V. Schwäbisch Gmünd | Sozialbetrieb Werkhof Ost

Projektlaufzeit

Juli 2010 bis Dezember 2010 (1. Abgeschlossene Stufe)
April 2011 bis März 2013

Das Projekt INPUT zielt ab auf einen **transnationalen Innovationstransfer im Bereich der Arbeitsförderung von Menschen mit Migrationshintergrund**. Hierzu wird ein auf strukturelle Innovation abzielender Lern-, Austausch-, Entwicklungs-, Erprobungs- und Evaluationsprozess initiiert. Im Rahmen dieses transnationalen Innovationstransfers werden Aktionen und Maßnahmen mit folgenden Detailzielen konzipiert und erprobt:

- Quartiersbezogene Maßnahmen zur Förderung vornehmlich älterer arbeitsloser Menschen mit Migrationshintergrund bei arbeitsförderlicher Nutzung von Stadtjubiläum und Vorbereitung der Landesgartenschau (JuFUN Schwäbisch Gmünd);
- **Maßnahmen zur gezielten Förderung von arbeitslosen Menschen mit Migrationshintergrund unter Einsatz und Fortbildung von Mentorinnen und Mentoren mit und ohne Migrationshintergrund (BBQ);**
- Förderung der Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund beim Aufspüren von Potentialen und Vermittlungshemmnissen sowie Förderung selbstgesteuerter Instrumente zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund (Stuttgarter Migrantenvereine, arces e. V., DTF).

In der zweijährigen Hauptphase 2011 bis 2013 wollen die an INPUT beteiligten Projektpartner und -netzwerke unter lokaler Federführung der jeweils ortsansässigen Kooperationspartner (arces e. V., BBQ Berufliche Bildung gGmbH, DTF Stuttgart e. V., JuFuN e. V.), **Maßnahmen fortentwickeln und erproben**, die den lokalen Bedarfen und der Besonderheit von Menschen mit Migrationshintergrund Rechnung tragen. Sie stehen hierzu in enger Kooperation mit verschiedenen Expertinnen und Experten bzw. Akteurinnen und Akteuren der **ausgewählten Transferbeispiele guter Praxis in verschiedenen europäischen Ländern** (vgl. die Liste der Mitglieder des EUROPEAN NETWORK TANDEM PLUS). Auch lokale Stakeholder wie die Eberhard-Karls-Universität Tübingen sind eingebunden. Ziel ist, die Erfahrungen transnationaler guter Praxis aufzugreifen und innovative Ansätze für die lokale Umsetzung anzupassen, weiterzuentwickeln und umzusetzen.

Was bedeutet das für das Personal?

Personal, Mentorinnen und Mentoren der lokalen Maßnahmen werden bei INPUT bei ihrer Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund gezielt unterstützt durch:

- kollegiale und wissenschaftliche Beratung,
- gezielte Fortbildung im Bereich interkultureller Kompetenz,
- Aufgreifen von gelungenen Ansätzen und Erfahrungen im internationalen Kontext
- und Schulung und Begleitung durch nationale und internationale TrainerInnen und ExpertInnen.

Durch INPUT wird dem pädagogischen Personal ein zusätzliches Zeitbudget finanziert. Es entsteht also keine zusätzliche Belastung für das pädagogische Personal. Vielmehr wird das Personal im Bereich Supervision und Fortbildung, durch INPUT entlastet und es ist mit positiven Rückwirkungen auf die Arbeit in der Maßnahme zu rechnen.

Für den Standort Reutlingen/Tübingen ist folgendes zusätzliche Personalkontingent geplant: Koordination (10%), pädagogisches Personal ($4 \times 15\% = 60\%$), Assistenz vor Ort und Controlling (12,5%).

Welche Ergebnisse werden erwartet?

Es wird damit gerechnet, dass sich das **lokale Team** (Maßnahmeteam, Mentorinnen und Mentoren):

- die Vermittlungserfolge erhöhen und nachhaltiger gestalten kann;
- einen Überblick über wichtige und gelingende Ansätze im internationalen Maßstab gewinnt;
- in der Auseinandersetzung mit guter Praxis die eigene Wahrnehmung und die eigene Performance zielgruppengerecht und situationsadäquat schärft und die eigenen Handlungsoptionen verbreitert und weiter professionalisiert;
- in der gemeinsamen (zusätzlichen) kollegialen Reflexions- und Entwicklungsarbeit die Arbeit weiter optimiert;

- praxisorientiert und im Prozess der Arbeit sich hilfreiches und anwendungsfähiges interkulturelles Wissen und entsprechende Handlungskompetenzen aneignet und erprobt.

Es wird damit gerechnet, dass die **lokalen Teilnehmenden** (mit Migrationshintergrund):

- zielgerichteter, motivierter und nachhaltigere Vermittlungserfolge in Arbeit oder Ausbildung erzielen können (Erkennen und Abbau von Vermittlungshemmnissen);
- aufgrund der besonderen Wertschätzung und Anerkennung in ihrer persönlichen, kulturellen, migrationsspezifischen und sozialen Besonderheiten und Kompetenzen noch gezielter wahrgenommen werden und sich selbst wahrnehmen können (mehr Klarheit bei Lern- und Arbeitsmotivation, interkulturelle Kompetenz, lebensweltliche Verankerung von Lern- und Arbeitskarrieren und –perspektiven);
- auch in Folge eines kompetenten Zugangs zum sozialen Umfeld und den Familien noch umfassender motiviert und für den gemeinsamen Lern- und Integrationsprozess gewonnen werden (Erkennen und Abbau von familiären oder im sozialen Umfeld begründeten Vermittlungshemmnissen und Stabilisierung durch soziales Umfeld);
- ihre arbeitsmarktrelevanten Motivationslage und Handlungskompetenzen erfolgsorientiert erweitern können (kulturelle und soziale Verortung und Weiterentwicklung der eigenen Lern- und Berufskarriere) und
- noch gezielter lernen, ihre interkulturellen Kompetenzen arbeitsmarktdäquat einzusetzen (Sprachkompetenzen, interkulturelle Handlungskompetenz, interkulturelles Wissen und Erfahrung, Serviceorientierung von interkultureller Kompetenz).