



Dritter Aufenthalt transnationaler Expertinnen und Experten
in Reutlingen, Schwäbisch Gmünd, Stuttgart und Tübingen vom 21. bis 25. Mai 2012

Rückblick auf das Junitreffen 2011



Kooperatives Projektdesign

Auf der Grundlage des Aufrufs des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren zur Einreichung von transnationalen Projektanträgen zur Verbesserung der Qualifizierung und Integration von Personen mit Migrationshintergrund und Personen ab 45 Jahren wurde das Projekt **INPUT** als kooperativer Projektentwicklungsverbund entwickelt und bewilligt. Die Strategie, die hierbei verfolgt wurde, beinhaltet die Recherche, Auswahl, Vermittlung, Lokalisierung, Erprobung, Implementierung, Validierung von innovativen und praxisverträglichen Lösungen, die den Zielen des Programms und des Projektes dienlich sind.

Für das Teilprojekt von BBQ sollen Lernprozesse und Erprobungsprozesse auf mehreren Ebenen ange-regt und vorangetrieben werden:

- Ebene der Teilnehmenden
- Ebene der Mentorinnen und Mentoren
- Ebene des pädagogischen Fachpersonals und der BBQ-Projektleitungen
- Institutionelle Ebene
- Interregionale Ebene
- Transnationale Ebene

Das Projekt hat daher von vorneherein und prinzipiell Querschnittsaufgaben (transversale Aufgaben) und einen *Mehrebenencharakter*. Die Intervention auf *jeder* Ebene dient den Gesamtzielen.

Ziele für die Arbeit mit transnationalen ExpertInnen

In einem Fachgespräch mit einem Brainstorming wurden gemeinsam mit einem Mitarbeiter und einer Mitarbeiterin von BBQ, folgende Überlegungen zur Umsetzung von INPUT auf der Projektebene zusammengetragen.

1. Teilnehmerorientierung

- An den Ressourcen der Teilnehmenden ansetzen
- Genderspezifische Aspekte in der Arbeit mit den Teilnehmenden berücksichtigen
- Genderspezifische Arbeit mit den Teilnehmenden
- Arbeit mit Gruppen von Teilnehmenden
- Einzelarbeit mit Teilnehmenden
- Teilnehmende mit Migrationshintergrund: Besonderheiten und Gemeinsames wahrnehmen
- Aufmerksamkeit schenken und Energie
- Selbst-Vertrauen gewinnen
- Empowerment

2. Teilnehmerbegleitung

- Aspekte des *labelling* berücksichtigen
- Ein *reframing* der Fremd- und der Selbstsicht auf die eigenen Stärken, Kompetenzen und Perspektiven ermöglichen
- „Ich werde gebraucht.“ – „Ich werde geschätzt“ – Strategien der Wertschätzung und Anerkennung verstehen, entwickeln, vermitteln und anwenden
- Bei unseren Teilnehmenden *Unternehmergeist* (spirit of entrepreneurship) wecken, entdecken, fördern, wachsen lassen und in Einzelfällen sogar marktreif machen
- Begleitung und Austausch *zulassen, erlauben, organisieren*
- Effektive(re) Teilnehmerarbeit
- Tu *weniger!* Erreiche *mehr!*

Ziele für die Arbeit mit transnationalen ExpertInnen

3. Jugendliche mit Migrationshintergrund

- Von anderen Mentorenprojekten lernen (Großer Bruder / Große Schwester – Projektpartner Deutsch-Türkisches Forum Stuttgart)
- Elternarbeit – Ansätze und gute Erfahrungen hierzu kennen lernen und Transfer reflektieren, überzeugende Modelle auf ihre Brauchbarkeit hin prüfen, erproben und validieren/evaluieren
- Aufmerksamkeit auf (spezifische) Stärken und Kompetenzen lenken
- Integration – Inklusion – Separation – Spaltung – Ausgrenzung: aufmerksam wahrnehmen (awareness), klug, angemessen und maßvoll handeln
- Keine „Andersbehandlung“
- Mit transkulturellen Identitäten, Biographien und Wirklichkeiten umgehen

4. Interkulturalität

- Wenn Teilnehmende „Ausbildungsreife“ erlangen! Notwendige Kulturtechniken auf dem Arbeitsmarkt im interkulturellen Vergleich
- Internationale Kompetenzen der Teilnehmenden erkennen und fördern
- Interkulturelle Grundkompetenzen als Teilnehmende erwerben
- An interkulturelle Kompetenzen von Mentorinnen und Mentoren anknüpfen, diese ausbauen und für den Unterstützungsprozess nutzbar machen
- Interkulturelle Trainings für Mentorinnen und Mentoren umsetzen, erproben, evaluieren
- Interkulturelle Trainings für das pädagogische Personal umsetzen, erproben, evaluieren
- Ansätze und Modelle für die interkulturelle Öffnung von Unternehmen (und ggf. Verwaltungen) kennen und einschätzen lernen, Transfer in die eigene Arbeit mit Unternehmen

5. Transnationalität

- Vom Ausland lernen?!?
- Kriterien für „gute Praxis“ (*good practice*) gemeinsam entwickeln
- Anregungen von den interessanten Erfahrungen im Ausland aufnehmen
- Begleitung und Austausch zulassen, erlauben, organisieren
- Berücksichtigung und Anerkennung von im Ausland erworbener schulischer und beruflicher Bildung (einschließlich Abschlüssen)

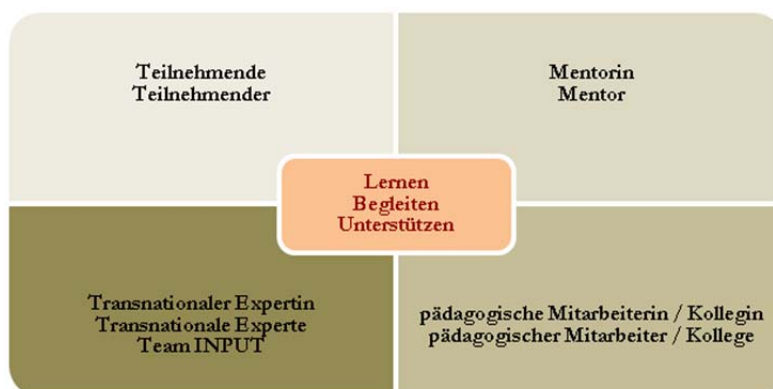
Ziele für die Arbeit mit transnationalen ExpertInnen

6. Fachliche Anregungen aufnehmen

- Instrumente wie beispielsweise *JobTOOLS* und andere wahrnehmen, verstehen, erproben, lokalisieren, evaluieren und anwenden
- Komplexe Sachverhalte und Konstellationen verstehen und in pädagogisches Handeln umsetzen
- Tools, Werkzeuge, Strukturen anbieten, entdecken, erproben
- Gesunde Synergieeffekte schaffen
- Gutes Zeitmanagement

7. Innovative Lernsettings erproben

- Lernen mit Teilnehmenden gemeinsam gestalten
- Lernen von pädagogischem Fachpersonal und Mentorinnen und Mentoren (und Teilnehmenden) gemeinsam gestalten
- Von anderen Kolleginnen und Kollegen lernen
- Hilfestellung von jedem für jeden:



4xWIN – quadruple win – Win-Win-Win-Win anstreben und organisieren

- Ort und Zeit, einen Raum, einen Rahmen bieten für kreative Suchbewegungen,
- Platz für das Ausprobieren schaffen
- Selbst-Vertrauen gewinnen

Ziele für die Arbeit mit transnationalen ExpertInnen

8. Organisationales Lernen

- Fremdsprachige Kompetenz des pädagogischen Personals verbreitern, vertiefen und routinisieren
- Rollenkonflikte und Rollendilemmata von Teilnehmenden und pädagogischem Personal
- Poly-okulare (vielfältige), systemische Sichtweise
- Zirkuläre Fragerichtungen – zirkuläre Sichtweisen – zirkuläres Denken
- Team fördern – mit Teamstörungen umgehen
- Alle sollen profitieren
- Gesunde Synergieeffekte erzielen
- Sorgenkulturen wahrnehmen und mit ihnen arbeiten
- Verantwortungskulturen zulassen und fördern

Themen für ein Modul „Interkulturelle Arbeitsförderung“

- Alltagskulturen und ethnische Gruppen
- Deutschland als Kulturbegriff – Deutscher als kulturelle Errungenschaft
- Kultur und Arbeitswelt
- Selbstbild und Fremdbild
- Deutsche und schwäbische Selbstbilder: „Wir können alles ...“
- „Ich kann alles außer Schwäbisch“
- Frauenbilder von Generationen
- Meine Familie als Rückzug, meine Familie als Aufgabe, meine Familie als Unterstützung
- Über meine Familie spreche ich nicht
- Die Berufe meiner Freunde
- Transkulturalität
- *Entrepreneurship* (Unternehmertum) bei meiner Familie zuhause
- Kulturelle Vielfalt
- Kulturelle Öffnung von Institutionen
- Kulturelle Öffnung von Unternehmen
- *cultural mainstreaming*
- In Europa zuhause, auf dem Planeten und/oder in Derendingen?
- Deutsch-Türke, Deutsch-Russe, Russlands-Deutsche, Deutschländer und andere transkulturelle Identitäten
- „Meine Eltern haben ihre Heimat verloren. Ich weiß nicht wirklich, was das ist.“
- „Mir sagen immer die anderen, wer ich bin. Daran habe ich mich *fast* schon gewöhnt.“
- Generationengerechtigkeit interkulturell
- „Wer weiß, was für mich gut ist?“

Anregungen für die Umsetzung des Teilprojekts

Eine erste offene Liste von Anregungen...

- Im Rahmen der fachlichen bzw. sozialpädagogischen Blockangebote sollen monatlich ein bis zwei thematische **Halbtagesworkshops für Teilnehmende** in Zusammenarbeit mit externen ReferentInnen und/oder den BBQ-Projektleitern gestaltet werden.
- Ergänzend und alternativ hierzu soll eine gezielte interkulturelle Zusammenarbeit in den wöchentlichen **Austauschrunden** (z.B. einmal im Monat oder auch in Blockform) umgesetzt werden.
- Eine **interkulturelle Sprechstunde** für Teilnehmende, MentorInnen und TeamerInnen könnte 14-tägig eingerichtet werden. Diese Sprechstunde könnte bei Erfolg im zweiten Jahr auch für Dritte (Praktikumsunternehmen, JobCenter, soziales Umfeld usw.) geöffnet und erweitert werden.
- Es sollen 4 **interkulturelle Module für die MentorInnen** angeboten werden.
- Zwei **lokale Workshops** und ein **Workshop auf überregionaler Ebene** mit der Beteiligung von **transnationalen ExpertInnen** sollten organisiert werden.
- MentorInnen soll das Angebot gemacht werden, bei Bedarf, sporadisch und/oder auch regelmäßig **kollegiale Beratung/Supervision** und fachliche Beratung zu organisieren, an der Expertinnen und Experten von INPUT mitwirken.
- Eine **öffentlichkeitswirksame Veranstaltung** pro Teilmaßnahme bzw. eine koordinierte Veranstaltung für alle Teilmaßnahmen eines Projektpartners soll vorgesehen werden.
- Das BBQ-Team wirkt an der Recherche guter Praxis und an der **Auswahl von transnationalen Expertinnen und Experten** sowie an der Vorbereitung und **Gestaltung entsprechender transnationaler Workshops, Studienreisen** und der gezielten **Steuerung von Arbeitseinsätzen von transnationalen Expertinnen und Experten** im Rahmen des Teilprojekts aktiv mit.

Anregungen des transnationalen Expertenaustauschs in Lille

Folgende Anregungen aus dem transnationalen Expertenaustausch in Lille können aufgenommen und weiter verfolgt werden:

- Funktionsweise und Organisation der Klienten orientierten Zusammenarbeit in den **missions locales**
- **Gemeinwesenorientierte** Ansätze der Arbeitsförderung
- **Kontinuierliche Begleitung** von benachteiligten jungen Menschen mit Migrationshintergrund
- **Mentorenprojekte**
- Migrantinnen und Migranten als **Mentoren** in der Arbeitsförderung von Menschen mit Migrationshintergrund
- **Ressourcenorientierte Biographiearbeit** mit arbeitslosen jungen und älteren Menschen
- **Lokale und regionale Vernetzung** von Arbeitsförderung
- Zusammenarbeit von **Stakeholdern** im Bereich der Arbeitsförderung und Case Management
- **Zusammenarbeit mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)** in der Arbeitsförderung von Migrantinnen und Migranten bzw. von ethnischen Minderheiten
- Methoden des **Empowerment**
- **Kultursensible** Arbeitsförderung
- **Zusammenarbeit mit der Familie und mit dem sozialen Umfeld** in der Arbeitsförderung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund
- **Intergenerationale Ansätze** in der Arbeitsförderung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund
- **Interkulturelle Weiterbildung** von Akteuren im Bereich der Arbeitsförderung
- Theater- und **kulturpädagogische Methoden** in der Arbeitsförderung von jungen und älteren Menschen
- Entwicklung von **Arbeits- und Lebensprojekten** von jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund
- **Nachhaltige Interventionsformen bei Mehrfachbenachteiligung** von jungen und älteren Menschen ohne Arbeit
- Entwicklung eines **Masterstudiengangs** „Management of governance, local innovation and social concertation“