

DOKUMENTATION

Lotsen und Mittler in der Arbeitsmarktintegration: Helfer für Behörden?!

Köln, 27. Mai 2011, Netzwerktreffen Öffentliche Verwaltungen / arbeitsmarktpolitisches Fachgespräch



79

SCHRIFTENREIHE
MIGRATION UND QUALIFIZIERUNG

Inhaltsverzeichnis

01 Lotsen in der Arbeitsmarktintegration: Helfer für Behörden?! Potenziale, Strategien und Kooperationsformen	3
Begrüßung und Einführung, Friederike Kämper, DGB-Bildungswerk BUND e.V., Daniel Weber, DGB-Bildungswerk BUND e.V.	
02 Die Brücke – eine Kooperation zwischen dem Bezirksamt Mitte von Berlin, dem JobCenter Berlin Mitte und bildungsmarkt e.V.	4
Vortrag, Maryam Stibenz, Integrationsbeauftragte Bezirksamt Mitte von Berlin	
03 Entwicklung neuer Integrationsstrategien für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte im SGB Leistungsbezug	7
Vortrag, Manfred Hielen, Kommunales JobCenter Hamm AöR, Abteilung BgA	
04 Lotsenprojekte als Chance für eine verbesserte Arbeitsmarkt- integration – am Beispiel des Projektes MIGELO	10
Podiumsbeitrag, Dr. Jürgen Bärsch, koelnInstitut iPEK, Wissenschaftlicher Leiter des Projektes MIGELO	
05 Sprach- und Integrationsmittler in Wuppertal: Service für Verwaltungen und Unternehmen	12
Podiumsbeiträge, Heike Timmen, Projektleitung SprIntpool Diakonie Wuppertal, Sandra Arnhold, Geschäftsstellenleiterin im Jobcenter Wuppertal	
06 Integrationslotsen in Dorsten: Erfahrungen und Kooperations- formen mit den Behörden	15
Podiumsbeitrag, Wolfgang Habermann, Diplom Pädagoge, Referent für Migration und Integration, evangelischer Kirchenverband	
07 Nachahmung erwünscht: Erfolgsmodelle bundesweit transferieren	17
Resümee und Ausblick, Friederike Kämper, DGB-Bildungswerk BUND e.V.	

Moderation: Friederike Kämper und Daniel Weber, DGB-Bildungswerk BUND e.V.

Lotsen in der Arbeitsmarktintegration: Helfer für Behörden?! Potenziale, Strategien und Kooperationsformen

Friederike Kämper, DGB-Bildungswerk BUND e.V.

Daniel Weber, DGB-Bildungswerk BUND e.V.



Kommunen und öffentliche Verwaltungen haben eine wichtige Rolle bei der Entwicklung und Durchführung von Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Eine recht neue Strategie ist der Einsatz von Lotsen, die als Mittlerinnen und Mittler zwischen der öffentlichen Verwaltung auf der einen Seite und Migrantinnen und Migranten auf der anderen Seite fungieren. Ich freue mich, dass so viele Vertreterinnen und Vertreter von Kommunen und öffentlichen Verwaltungen heute gekommen sind, um sich diese neuen Strategien ganz genau anzusehen und Erfahrungen auszutauschen. Im Fokus steht, welche Möglichkeiten sich durch Lotsinnen und Lotsen für Kommunen oder öffentliche Verwaltungen und für Menschen mit Migrationshintergrund ergeben. Dazu erfahren wir zunächst in zwei Vorträgen etwas über Potenziale von Lotsenprojekten für Behörden – aus den Perspektiven der Integrationsbeauftragten eines Bezirksamts und des Vertreters eines Jobcenters. Am Nachmittag tauschen wir Erfahrungen aus der Praxis aus. Impulse dazu geben Projekte aus Köln, Wuppertal und Dorsten. Zunächst wird uns Daniel Weber eine kurze Einführung in das Thema geben.

Begrüßung. Friederike Kämper, DGB-Bildungswerk BUND e.V.

Das DGB Bildungswerk hat vor einigen Jahren begonnen selbst interkulturelle Mittlerinnen und Mittler auszubilden und ein Curriculum zur Qualifizierung dieser Fachleute zu erstellen, die interkulturell agieren oder im Bereich Migration tätig sind. Im Laufe der Arbeit im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ wurde deutlich, dass Kulturmittlerinnen und -mittler, Lotsinnen und Lotsen oder Brückenbauende für Behörden ein sehr wichtiges Thema sind. Hier eröffnen sich vielfältige Aufgabenbereiche – beispielsweise in Schulen, im Gesundheitswesen oder im Bereich Sprache. Wir sind davon überzeugt, dass dabei der Ansatz wichtig ist, Migrantinnen und Migranten selbst als Mittelnde zu qualifizieren und einzusetzen, weil sie die besonderen Lebenslagen Zugewanderter differenzierter erkennen und darauf eingehen können. Insbesondere im Bereich Arbeitsmarktintegration sind aber noch viele Fragen zum Einsatz von Lotsinnen und Lotsen offen. Was können und sollen sie leisten – und wo stoßen sie an Grenzen? Welche Qualifizierung benötigen sie? Wie können entsprechende Initiativen langfristig angelegt werden? Wie gelingt es am besten, Lotsenprojekte in Verwaltungen und der weiteren Integrationsarbeit vor Ort anzudocken? Antworten auf diese Fragen möchten wir beim heutigen Netzwerktreffen aus Ihren praktischen Erfahrungen gewinnen.

Einführung in das Thema. Daniel Weber, DGB-Bildungswerk BUND e.V.

Die Brücke – eine Kooperation zwischen dem Bezirksamt Mitte von Berlin, dem JobCenter Berlin Mitte und bildungsmarkt e.V.

Maryam Stibenz, Integrationsbeauftragte Bezirksamt Mitte von Berlin



Wofür brauchen wir Lotsinnen oder Lotsen? Fakt ist, dass öffentliche Verwaltungen bestimmte Bürgerinnen und Bürger mit ihren Dienstleistung gar nicht oder nicht vollständig versorgen können, weil wir sie nicht gut genug erreichen. Hier haben Lotsinnen und Lotsen die Aufgabe, eine Art Beratungsmanagement zu leisten. Das heißt, sie haben selbst keine Fachzuständigkeit, sondern sie sorgen dafür, dass Bürgerinnen und Bürger Kenntnis von den Fachzuständigkeiten – den Möglichkeiten und Angeboten – einer Verwaltung bekommen. Sehr oft, wenn man über Lotsenprojekte redet, wird das sofort mit der Zielgruppe „Menschen mit Migrationshintergrund“

„Man kann nicht von der Herkunftskultur auf das Milieu schließen und nicht vom Milieu auf die Herkunftskultur.“ Ergebnis einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung des Sinus-Instituts im Zeitraum vom 2006 bis 2008. www.sinus-institut.de

in Verbindung gebracht. Aber das ist so pauschal nicht richtig, denn es gab immer Menschen, die von der Verwaltung nicht erreicht wurden – auch Deutsche ohne Migrationshintergrund. In dem Zusammenhang möchte ich auf eine Studie des Sinus Instituts hinweisen, in der nachgewiesen wurde, dass die Heterogenität der Lebensumstände und der soziale Zusammenhalt herkunftsunabhängig sind und viel mehr Einfluss auf Menschen haben, als eine ethnische Abhängigkeit. Letztendlich beruhen ja auch Lotsenprojekte auf dieser Tatsache – sie sind aus lokalen Impulsen heraus entstanden, man hat einfach die Notwendigkeit gesehen, die Menschen besser zu erreichen. Das hat zur Folge, dass Konzepte und Zielsetzungen sehr unterschiedlich sind. Es existieren keine einheitlichen Standards. Oft laufen Lotsenprojekte nebeneinander oder sogar in Konkurrenz zueinander.

Rahmenbedingungen für Lotsen verbessern

Es gibt also nicht nur viele gute Modelle und Konzepte, es gibt auch Missstände. Ich verstehe meine Aufgabe als Integrationsbeauftragte eines Bezirksamts insbesondere darin, auf Missstände hinzuweisen – auch dann, wenn ich nicht gleich die dazugehörige Lösung anbieten kann. Was also sind Forderungen, um die Rahmenbedingungen für Lotsenprojekte zu verbessern?

➔ Zunächst gibt es unangemessene Finanzierungsinstrumente. Das ist entstanden, weil Konzepte für Lotsenarbeit im Rahmen von Projekten entwickelt wurden. Aber Projekte sind irgendwann abgeschlossen und evaluiert – und wenn sie mit einem guten Ergebnis abschließen, dann muss über Nachhaltigkeit nachgedacht werden. Da stehen wir momentan.



→ In diesem Zusammenhang weise ich auf fehlende Perspektiven für Lotsinnen und Lotsen hin, sie werden mit Arbeitsmarktmaßnahmen befristet über Wasser gehalten. Es gibt für sie kaum Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt.

→ Zudem müssen Kommunikationsstrukturen verbessert werden. Bezirks-, Senat-, und Bundesebene wissen wenig von den jeweiligen Aktivitäten der anderen in Bezug auf Lotsinnen und Lotsen.

Inzwischen arbeiten wir aber auch an Lösungen. Wir haben beispielsweise ganz neu eine Arbeitsgruppe gegründet, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Lotsenprojekten und von Verwaltungen des Bezirks an einem Tisch sitzen. Ziel ist, die Qualität der Projekte zu verbessern – Erfahrungen auszutauschen, Konkurrenz wegzunehmen, Qualitätskriterien zu entwickeln. Dazu wurde ein Fragebogen erarbeitet, der den Ist-Zustand von den Lotsenprojekten festhält. Wir haben auch eine gemeinsame Zielgruppendefinition erarbeitet und reden nun von ressourcenarmen Menschen. Es geht dabei um

das Fehlen von Lebenskompetenzen, also um Menschen, die nicht kompetent genug sind, um ihre eigenen Probleme zu bewältigen.

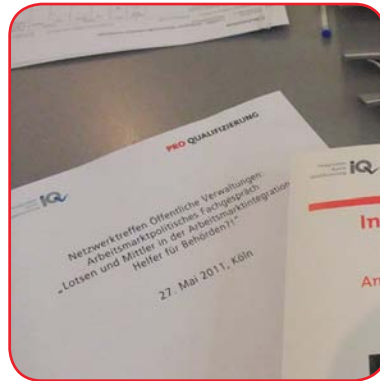
Aus der Praxis: das Lotsenprojekt „Die Brücke“

Unsere Lotsinnen und Lotsen sind sozial kompetente Menschen, damit meine ich Menschen, die ein biographisches Erfahrungswissen haben – es geht nicht um interkulturelle Kompetenz, die kann man erwerben. Mit Hilfe dieser Lotsinnen und Lotsen möchten wir die Erreichbarkeit bestimmter Zielgruppen erhöhen durch eine fachliche Vermittlung, mitunter in Verbindung mit einer sprachlichen Vermittlung. Dazu machen unsere Lotsinnen und Lotsen sozialraumorientierte aufsuchende Arbeit. Kooperationspartner sind das Bezirksamt Berlin Mitte, das Jobcenter Berlin Mitte und Bildungsmarkt e.V. Das Bezirksamt stellt die Fortbildungsprogramme für die Lotsinnen und Lotsen sicher, das Jobcenter stellt die Leute zur Verfügung – leider durch Arbeitsmarktmaßnahmen – und Bildungsmarkt ist das

Herzstück des Projektes, es koordiniert, managt und evaluiert. Wir möchten herausfinden, wo Barrieren sind und diese herabsetzen oder abschaffen. Dazu kommunizieren die Lotsinnen und Lotsen direkt – im Idealfall auf Augenhöhe – mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung, sodass auch Interkulturelle Öffnung praktiziert wird.

Aber: Es gibt viele Barrieren, die dazu führen können, dass unsere Helfer irgendwann selber hilfebedürftig werden. Dies sind mangelnde Nachhaltigkeit, ungesicherte Zukunft der Projekte, lange Einarbeitungszeiten und kurzer Einsatz der Lotsinnen und Lotsen, uneinheitliche Qualitätsstandards, mangelnde Koordination, mangelnde Anerkennung der Lotsentätigkeit als Qualifikation. Fragen, auf die wir unbedingt Antworten finden müssen sind: Wie schaffen wir eine Anerkennungskultur? Wie können wir die Steuerung systematisieren? Das kann nicht nur eine Behörde alleine machen. Da sind sehr viele Verbündete und Kooperationspartner notwendig.





Aspekte der Diskussion

- **Finanzierung der Lotsentätigkeit?** Erfolgt durch Arbeitsmarktmaßnahmen, vor allem über Mehraufwandsentschädigung, den sogenannten 1,50-Euro-Job, und über die Entgeltvariante nach SGB II § 16e, das entspricht den früheren ABM-Stellen
- **Ist Nachhaltigkeit mit Jobcentern überhaupt erreichbar?** Alle Fachleute und Mitarbeitende in Berlin Mitte sind sich einig, dass Lotsen gebraucht werden – da müssen nun entsprechende Konzepte entwickelt werden. Jobcenter haben den Auftrag der Arbeitsmarktintegration, das gilt auch für Lotsinnen und Lotsen.
- **Lotsen mit oder ohne Migrationshintergrund?** Es geht um soziale Herausforderungen, die dürfen nicht kulturalisiert und auch nicht ethnisiert werden. Dass die Mehrzahl – nicht alle! – der Lotsinnen und Lotsen im Projekt „Die Brücke“ einen Migrationshintergrund hat, liegt an deren hohem Anteil im Bezirk. Auch andere Veranstaltungsteilnehmende setzen unter anderem auch Lotsinnen oder Lotsen ohne Migrationshintergrund ein.
- **Amtsprache Deutsch, ein Stolperstein für Lotsinnen und Lotsen?** Man muss sich auf die Aufgaben der Verwaltung besinnen. Es geht darum, eine bestimmte Dienstleistung an verschiedene Zielgruppen heranzutragen und wenn Mehrsprachigkeit als Instrument bei manchen geeignet ist, dann sollte man das einsetzen.
- **Lotsinnen oder Lotsen – eine eierlegende Wollmichsau?** In dem Bestreben, einen anerkannten Beruf mit entsprechendem Abschluss für Sprach- und Kulturmittlerinnen und -mittler zu schaffen, wurde in Düsseldorf ein Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedenster Dezernate und Ämter durchgeführt, um dort zusammenzutragen, was Sprach- und KulturmittlerInnen leisten sollten. Im Ergebnis entstand eine Kennzeichnung, die vom Psychologen, über den Arzt, den Lehrer bis zum Sozialarbeiter reichte – das kann ein Sprach- und Kulturmittler oder -mittlerinnen nicht leisten.
- **Bundesarbeitsgruppe Sprach- und Kulturmittler!** Diese AG besteht inzwischen aus fünf Trägern, steht unter Leitung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und hat ein Curriculum für Sprach- und Kulturmittler entwickelt, das beim Bundesinstitut für Berufsbildung eingereicht wurde.

Vortrag

Entwicklung neuer Integrationsstrategien für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte im SGB II Leistungsbezug

Manfred Hielen, Kommunales JobCenter Hamm AÖR

Seit 2008/2009 gibt es die Landesinitiative Netzwerk Wiedereinstieg, aus dem das Netzwerk W Hamm hervorgegangen ist. Im Netzwerk „W“ Hamm haben sich zwölf Kooperationspartner zusammengeschlossen, darunter die Agentur für Arbeit, das Kommunale JobCenter, das Bürgeramt für Migration und Integration, das Familienbüro Hamm, die Weiterbildungsberatung Hamm. Im Rahmen der landesinitiative werden jedes Jahr neue Projekte verwirklicht. Im Jahr 2010/2011 wurde in Hamm das Projekt „Zukunft Wiedereinstieg“ durchgeführt. Dieses Projekt befasste sich mit der Entwicklung neuer Integrationsstrategien für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte und hat eine Vorgeschichte im Rahmen des Programms „Soziale Stadt“. Zur Entwicklung neuer Integrationsstrategien für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte wurden zwei Fachtagungen durchgeführt und ein Handbuch für die Beratung von Frauen mit Migrationshintergrund erarbeitet. Nun ist das Projekt beendet und wir stehen vor der Frage, wie geht es weiter mit unseren bilingualen Beraterinnen, den Lotsinnen im Bereich Arbeit und Bildung? Wie qualifizieren wir sie? Wie können wir ein solches Angebot dauerhaft in Hamm verstetigen?



Literaturtipp: Handbuch für die Schulung „Bilingualer Beraterinnen“
 Schwerpunkte: Arbeitsmarkt, Wiedereinstieg, Leistungen nach SGB II
 Beispiele zu den Inhalten: Zugang zum Arbeitsmarkt und Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse, Bildung und Weiterbildung, Arbeitssuche und Bewerbung, Familie und Beruf sowie Kinderbetreuung, Vertrag und Unterlagen, Wohnen, Gesundheit, Freizeit, Sport, kulturelle Angebote, Religionsgemeinschaften, Übersicht über wirtschaftliche Hilfen

Die Herausforderungen

Wir haben die bilingualen Beraterinnen ganz bewusst nicht Lotsinnen genannt, denn es gibt in Hamm Integrationslotsen oder Gesundheitslotsen, die jedoch ehrenamtlich tätig sind. Das bringt mit sich, dass sie nicht wirklich an die Verwaltung angebunden sind und unter Umständen auch nicht verfügbar sind, wenn man sie braucht. Für bilinguale Beraterinnen

Bürgerarbeit ist eine Möglichkeit, bei verschiedenen Trägern im zweiten Arbeitsmarkt zu arbeiten. Im Prinzip ist das eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (allerdings ohne Arbeitslosenversicherung) mit einer maximalen Dauer von zwei Jahren für Menschen im Leistungsbezug des SGB II. Die Personen müssen vier Stufen durchlaufen: Aktivierung, Profiling, Vermittlungsversuch im ersten Arbeitsmarkt und erst danach kann Bürgerarbeit erfolgen.

suchen wir nun geeignete Personen, die wir qualifizieren und dann in einer festen Struktur beschäftigen möchten. Noch ist nicht ganz klar, wie dies gelingt, denn auch in Hamm gibt es eine angespannte Haushaltslage – momentan denken wir über Bürgerarbeit nach. Das würde zumindest für zwei Jahre die Möglichkeit bieten, Personen erst einmal zu qualifizieren und einzubinden. Eine Verstetigung auf kommunaler Ebene zu erreichen und damit ein Angebot zu schaffen, das nach wenigen Jahren nicht abbricht, ist unsere größte Herausforderung.

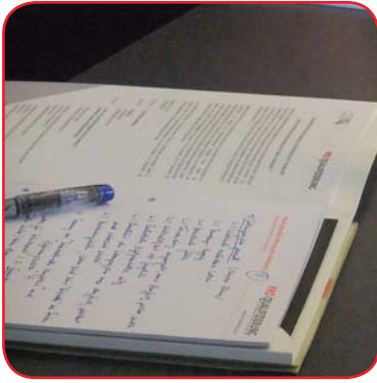
Wir streben eine aufsuchende, niedrigschwellige Beratung an, die in Migrantenselbstorganisationen in Hamm, in Stadtteilbüros und bei anderen Trägern stattfindet. Denn es gibt eine große Hemmschwelle der Zielgruppe, ins JobCenter zu kommen. Eine weitere Herausforderung, der wir uns momentan stellen, ist die Frage, welche Nationalitätengruppen wir in einem ersten Schritt einbeziehen. In Hamm leben Menschen aus 124 Nationen. Klar ist, wir können nicht für jede Sprachgruppe eine bilinguale Beraterin oder einen Berater einstellen – das wäre schön, sprengt aber den Rahmen.

Der Mehrwert des Projektes

Aus dem Projekt „Zukunft Wiedereinstieg“ haben sich viele Impulse zur Verbesserung der Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund ergeben. Hierzu gehören unter anderem die Verbesserung der Beratungskompetenz der MitarbeiterInnen sowie die Modifizierung interner Weiterbildungsangebote. Zur Zeit führen wir in Kooperation mit der Katholischen Hochschule Münster durch, um herauszufinden, wie die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an Weiterbildungsangeboten verbessert werden kann. Es erfolgt eine quantitative Erhebung und qualitative Erhebung von Personen mit Migrationshintergrund, die sich gerade in einer Weiterbildung befinden, oder noch nicht an einer Weiterbildung teilgenommen haben. In der ersten Gruppe geht es um die Zufriedenheit von Beginn an – also von der Beratungsleistung bis zum Bildungsträger. Bei der zweiten Gruppe geht es um Gründe, warum bislang keine Qualifizierung erfolgte. Des Weiteren erweitern wir die bestehende Wissensdatenbank in Bezug auf die Beratung und Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund. Das Handbuch für die Beratung von Frauen mit Migrationshintergrund - mit dem besonderen Schwerpunkt Arbeitsmarktintegration und Qua-



lifizierung – stellt eine ideale Ergänzung des Sozialadressbuches der Stadt Hamm da. Alle Mitarbeitenden des JobCenters, aller Stadtämter, die Partner des Netzwerkes W Hamm und die Landesinitiative Wiedereinstieg die mit Migrantinnen und Migranten als Klienten zu tun haben, erhalten hier wichtige Informationen für die Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund. Zudem prüfen wir momentan im Sinne der Interkulturellen Öffnung, wie die Angebotsstruktur im Jobcenter verändert werden müsste. Hierzu gehört unter anderem die Erweiterung des internen Fortbildungsangebotes um den Bereich Kultursensible Beratung, um der besonderen Herausforderung des Forderns und Förderns von Menschen mit Migrationshintergrund begegnen zu können.



Aspekte der Diskussion

- **Direkter Austausch von Jobcentern auf Bundesebene?** Seit 2006 gibt es beim DGB Bildungswerk das Informations- und Beratungsnetzwerk ARGEn, das bis Mitte 2011 im Rahmen des Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ gefördert wird. Danach wird das DGB BW dies fortsetzen. Zudem gibt es regionalen Austausch, beispielsweise der Jobcenter Hamm, Dortmund und Unna.
- **Qualitätsmerkmale für Lotsen?** Das Vorhaben muss Chefsache sein, es muss ein Leitbild vorliegen, es muss fest in der Verwaltung verankert werden. Es muss Kooperationsvereinbarungen und Supervision geben. die Zielgruppe muss definiert sein – Lotsinnen und Lotsen dürfen keine Alleinzuständigkeit für Migrantinnen und Migranten aufgedrückt bekommen.
- **Ehrenamt versus Professionalität?** In manchen Integrationslotsenprojekten arbeiten alle ehrenamtlich und wollen das auch so, denn sie haben anderweitig ein Einkommen. Eine Koordinierungsstelle organisiert den Einsatz der Lotsinnen und Lotsen innerhalb und außerhalb der Verwaltung und begleitet dies inhaltlich. Wenn Lotsinnen oder Lotsen gebraucht werden, sind sie da. Einigkeit besteht beim Wunsch nach mehr Professionalität in der Lotsentätigkeit – ob ehrenamtlich oder festangestellt. Andere Anwesende betonen, eine Lotsentätigkeit im Bereich Arbeit und Bildung, ist nicht nebenher zu leisten, dazu braucht man Personen, die breit qualifiziert und professionell eingebunden werden.
- **Überbrückung oder Dauerangebot?** Wenn es gelingen würde, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltungen entsprechend zu sensibilisieren und zu befähigen, dann würden Lotsinnen und Lotsen nicht benötigt. Das ist die Vision. Doch noch ist man nicht so weit, vielleicht wird man nie so weit kommen. So agieren Lotsinnen und Lotsen derzeit zusätzlich zu Regelangeboten. Eine Perspektive ist, sie zu „ganz normalen „Jobcenter-Beschäftigten“ zu machen, weil ein solcher Dienst in den bisherigen Strukturen fehlt – das wäre dann eine nachhaltige Lösung. Nachhaltigkeit fordern alle, aber manche verstehen dies auch als Brückenfunktion, die nicht mehr benötigt wird, wenn eine entsprechende Interkulturelle Öffnung in Verwaltungen erreicht wurde.
- **Pro & Contra eigenes Berufsbild?** Ist es der richtige Weg, Menschen zu Lotsinnen und Lotsen zu qualifizieren solange dies keine anerkannte Qualifikation ist – erwerben sie nicht Qualifikationen, mit denen sie am ersten Arbeitsmarkt nichts anfangen können? Auf der anderen Seite werden die Anforderungen an Sprach- und Integrationsmittelnde als sehr komplex angesehen. Sie benötigen soziale, kommunikative sowie soziokulturelle Kompetenzen, fachliches Wissen, Mediation, diplomatisches Geschick, die Fähigkeit, Probleme einschätzen zu können, Empathie. Sie brauchen ein klares Setting, sie brauchen Supervision – all das spricht für ein neues Berufsbild. Schließlich kommt der Hinweis, dass es ja nicht nur „entweder, oder“ geben muss, sondern auch „sowohl als auch“ – es kann Lotsinnen und Lotsen im Ehrenamt geben und mit eigenem Berufsbild, die ganz andere Einsatzbereiche abdecken.

Lotsenprojekte als Chance für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration – am Beispiel des Projektes MIGELO

Dr. Jürgen Bärsch, koelnInstitut iPEK, wissenschaftlicher Leiter des Projektes MIGELO



MIGELO steht für „Migranten Eltern Lotsen“, es ist ein recht neues Netzwerk, das aus russischsprachigen Kulturzentren hervorging. Den Initiatoren des Projektes fiel auf, dass viele Migrantenorganisationen sich weder untereinander kennen noch in der Öffentlichkeit bekannt sind und sie in ihrer Arbeit sehr nach innen gerichtet und kaum kommunal vernetzt sind. Als Antwort darauf haben wir ein Eltern-Lotsen-Projekt initiiert, da die Ansprache von Eltern eine zentrale Eingangspforte ist, um Wirkungen in der russischsprachigen Community zu erzielen. Bei russischsprachigen Migrantinnen und Migranten in Deutschland handelt es sich um eine der neuesten Migrantengruppen, sodass die Eltern meist selbst eingewandert sind. Daher gibt es bei der Gruppe einen großen Informationsbedarf – auch in Bezug auf das hiesige Bildungs- und Arbeitsmarktsystem – und es gibt die große Chance, integrationsverhindernde, negative Erfahrungen anderer Migran-

tengruppen in den ersten Generationen von vorneherein zu vermeiden. Wir wollen eingewanderte Eltern frühzeitig integrieren, motivieren und aktivieren, damit sie Bildungschancen verbessern helfen, vor allem für Jugendliche.

Eltern zu Multiplikatoren und Initiatoren qualifizieren

Was tun wir? Erstens bilden wir Eltern zu Multiplikatoren aus und zweitens initiiert und unterstützt MIGELO den Aufbau von Elterninitiativen in verschiedenen Städten. Dabei geht es um Kooperation und Vernetzung mit Schulen und anderen Akteuren, Erziehungsfragen der Kinder und Jugendlichen, Wege zur Verbesserung der Bildungschancen von Kindern und um den erfolgreichen Übergang in Ausbildung und Beruf.

Die modular aufgebaute Seminarreihe zur Weiterbildung besteht aus fünf Grundseminaren, zwei Vertiefungsseminaren und zwei Empowerment-Seminaren (siehe Abbildung 1).

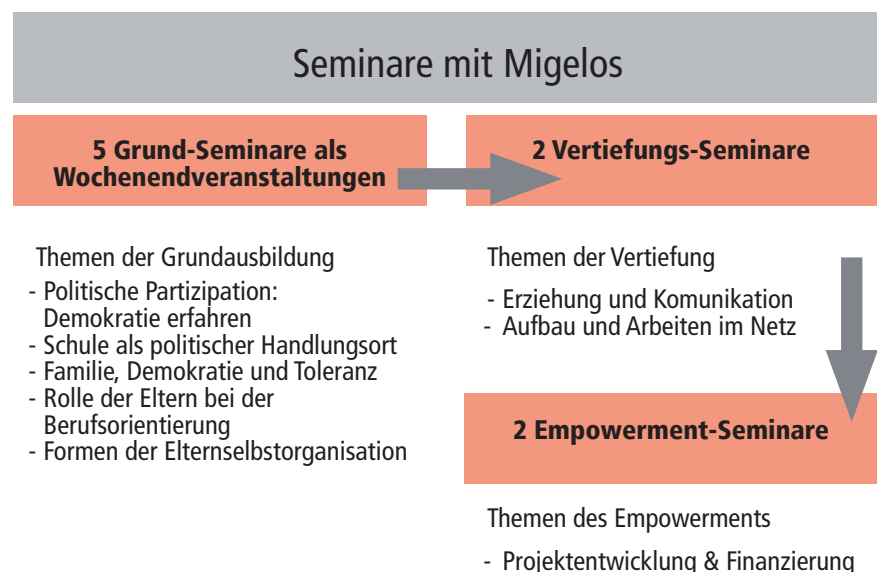


Abbildung 1 Quelle: www.MIGELO.de

Wir haben in fünf Städten begonnen und sind inzwischen in 17 Städten aktiv. Der Einstieg und die Akquise erfolgt durch Mund-zu-Mund-Propaganda und auch durch Elternkongresse, was auch den Hintergrund hat, dass wir vor Ort die wichtigen Themen aufgreifen möchten, um sie in die Wochenendseminare einfließen zu lassen. Ziel ist es, dass unsere Elternlotsen das theoretisch Gelernte praktisch so anwenden können, dass es einen unmittelbar spürbaren Effekt vor Ort hat. Und das funktioniert sehr häufig sehr gut. Wenn es zum Beispiel um das Thema berufliche Orientierung geht mit Aspekten, wie das Berufssystem in Deutschland aufgebaut ist oder was eine duale Ausbildung ist, dann organisierten die Lotsen vor Ort lokale Bildungsmaßnahmen, um zu diesem Thema zu informieren. Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Veranstaltungen sind nicht nur Leute aus ihrer Community, sondern auch Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitsagentur, der ARGE oder wer auch immer bei dem Thema vor Ort wichtig und aktiv ist.

Hilfe für sich selbst oder für andere?

Inzwischen läuft die dritte Weiterbildungsstaffel im Projekt und wir beobachten eine sehr interessante Teilnehmerent-

wicklung. In der ersten Staffel waren vor allem Leute, die 50 Jahre oder älter und arbeitslos waren, das heißt, ihnen war es nicht gelungen, hier in den ersten Arbeitsmarkt zu kommen. Fast alle hatten eine akademische Ausbildung, kaum jemand hatte eine formale berufliche Anerkennung, die meisten hatten Kinder und Enkel hier in Deutschland. Ihre Motivation bestand vor allem darin, selbst eine Arbeitsstelle zu finden, was nicht primäres Ziel des Projekts ist. Da drohte zum Beispiel beim Thema Berufsorientierung die Veranstaltung schon mal zu kippen, wenn der eigene Beratungsbedarf der Teilnehmenden plötzlich im Vordergrund stand. In der zweiten Staffel waren mehr jüngere Leute dabei, deren professionelle Eigeninteressen sich weit mehr mit den Seminarinhalten deckten, sie wollten wissen, ob die Arbeit in Vereinen nicht auch eine Perspektive für sie selbst sein kann - weniger um Vereine zu gründen sondern vielmehr, um dort eine Beschäftigung zu bekommen. Schon bei der zweiten Staffel setzten wir daher den Schwerpunkt noch stärker darauf, wie man lokale Bildungsveranstaltungen durchführt, dabei mit neuen Partnern zusammenarbeitet und professionelle Netzwerke und eigene Projekte aufbaut.

Erste Ergebnisse und Zukunftsperspektiven

Viele unserer Multiplikatorinnen und Multiplikatoren machen die Erfahrung, dass sie zum ersten Mal richtig ernst genommen und mit ihrer Meinung wahrgenommen werden, wenn sie im Rahmen eines Projektes wie MIGELO agieren. Das motiviert und daher hat MIGELO schon viel erreicht: es wurden etliche Vereine gegründet, es entstanden Projektverbünde, es wurden regionale Netzwerke initiiert. Besonders freuen wir uns über die Gründung des Bundesverbands russischsprachiger Eltern (BVRE), der inzwischen schon in 13 Bundesländern vertreten ist und darauf abzielt, die Elternarbeit zu verstetigen und zu professionalisieren.

Aspekte der Diskussion

➔ **Eigene Arbeitsmarktintegration statt Lotsenfunktion?** MIGELO ist vom Projektziel her keine Vermittlungsagentur, sondern wir geben Bildungsinhalte und Know-how weiter – das sagen wir nach den Erfahrungen mit der ersten Staffel von vornherein sehr deutlich. Aber die Teilnehmerstruktur hat sich ohnehin verändert, inzwischen sind die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer schon Mitglieder in Vereinen oder in diesen aktiv tätig.

➔ **Russischsprachige Zugewanderte in der Öffentlichkeit?** Das Bild der deutschen Öffentlichkeit wird dieser Gruppe kaum gerecht – oft werden sie beispielsweise mit Aussiedlern gleichgesetzt, man weiß nur wenig über ihre Zusammensetzung und Perspektiven. Dies zu verbessern ist auch Ziel des Projektes, ein wichtiger Schritt ist dabei die Gründung des Bundesverbands russischsprachiger Eltern, denn die Eltern haben erkannt, wer in dieser Demokratie seine Stimme nicht erhebt, wird nicht gesehen, nicht gehört und dessen Interessen werden nicht berücksichtigt.

➔ **Projektwirkung in Familien und Community?** Dies kann noch nicht mit Fakten untermauert werden, aber es zeichnet sich ab, dass Eltern die Augen geöffnet werden etwa für die Vielfalt beruflicher Möglichkeiten in Deutschland – sie lernen die Bedeutung der dualen Berufsausbildung kennen und begreifen, dass es beispielsweise attraktive Alternativen auch zu einem Studium gibt. Sie können auch die Bedeutung der kritischen Übergänge zwischen Schulausbildung, beruflicher Qualifizierung und Berufsstart besser verstehen und bewältigen helfen.

Sprach- und Integrationsmittler in Wuppertal: Service für Institutionen des Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesens

Heike Timmen, Projektleitung SprIntpool, Diakonie Wuppertal
Sandra Arnhold, Geschäftsstellenleiterin im Jobcenter Wuppertal

Das Projekt „SprIntpool Wuppertal – Vermittlungsservice für Sprach- und Integrationsmittler/-innen“ ist einer der Träger im Bundesarbeitskreis Sprach- und Integrationsmittler und setzt sich für ein eigenes Berufsbild dieser Fachleute ein. Das Projekt und seine Kooperationspartner setzen neben einer umfangreichen Qualifizierung auf einen Vermittlungsservice bei dem ausgebildete, festangestellte „SprIntnerinnen und SprIntner“ flexibel gebucht werden können.



Heike Timmen: Herausforderungen und Erfolge beim Einsatz professioneller Sprach- und Integrationsmittler

Das Dienstleistungsangebot des Vermittlungsservice umfasst die Sprach- und Integrationsvermittlung in Face-to-Face-Interaktion mit Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund, telefonische Sprach- und Integrationsvermittlung sowie schriftliche Übersetzungen im Muttersprachenprinzip. Dazu beherrschen die „SprIntnerinnen und SprIntner“ fachspezifisches Dolmetschen im Bildungsbereich sowie im Sozial- und Gesundheitswesen, die Analyse von Gesprächssituationen und gegebenenfalls ein angemessene Intervention sowie die soziokulturelle Vermittlung zwischen Fachkulturen und Herkunftskulturen. Zudem assistieren sie Fachkräften der sozialen Arbeit – wobei sie nicht selbst beratend tätig sind, sondern bestimmte Aufgaben an sie delegiert werden.

Das Wissen und die Fertigkeiten erwerben Sprach- und Integrationsmittlerinnen und -mittler bei einer 18monatigen Ausbildung. Bei der ganztägigen Qualifizierung wechseln sich Theorie- und Praxismodule ab. Unterrichtsfächer sind unter anderem Bildung, Sozial- und Gesundheitswe-

sen, Dolmetsch-Training, Interkulturelle Kommunikation, Migrationssoziologie, Geschichte und Gesellschaftskunde. In jedem Fach wird eine Prüfung abgenommen und zum Abschluss erfolgt über die gesamte Qualifizierung eine schriftliche, mündliche und praktische Prüfung durch externe Prüfende von Fachhochschulen oder Universitäten.

Damit haben die Teilnehmenden auch eine Vielzahl von Kernkompetenzen gewonnen, die das Berufsbild der „SprIntnerinnen und SprIntner“ ausmachen. Sie können nicht nur konsekutiv und simultan dolmetschen und beherrschen die Grundlagen verbaler und nonverbaler Kommunikation oder erkennen Kommunikationsprobleme. Sie verfügen darüber hinaus auch über Moderationskompetenzen, Konfliktbewältigungstechniken und die ganze Palette der sozialen Kompetenzen. In Beratungssituationen sind sie in der Lage, sich neutral zu verhalten auch wenn ihnen ein Ratsuchender oder ein Beratender bekannt ist – was übrigens vorab immer transparent gemacht wird. Dadurch eröffnet sich ein weites Einsatzfeld – von der Unterstützung bei Anträgen, Dolmetschen bei Sprachschwierigkeiten, über kulturspezifische Hilfe bis zur Begleitung, wenn beispielsweise ein Integrationskurs abgebrochen wurde. Einen detaillierten Einblick in die Praxis wird Ihnen Sandra Arnhold vom Jobcenter Wuppertal nun geben.

Sandra Arnhold: Die Zusammenarbeit von Jobcenter und Mittlerprojekten

Bevor ich über Einsatzmöglichkeiten und Praxiserfahrung berichte, möchte ich kurz auf die Organisationsstrukturen im Jobcenter Wuppertal eingehen, denn wir haben hier eine Besonderheit. Das Jobcenter besteht aus sieben Geschäftsstellen und einigen zentralen Einheiten, die Dienstleistungen für diese sieben Standorte anbieten. Dies geht auf das Prinzip der Sozialraumorientierung zurück. Zu den Aufgaben vor Ort gehört es auch zu schauen, welche Tendenzen und Entwicklungen es gibt, denn die Angebote die der Bezirkssozialdienst und wir machen, sind an den Bedürfnissen der Menschen ausgerichtet. Zudem ist es mir wichtig vorab darauf hinzuweisen, dass wir mit SprInt nicht unterwandern, dass es ein Zuwanderungsgesetz gibt und das Sprach- und Integrationskurse der Weg sind, um Sprachkompetenzen zu erlangen. Die Brückenfunktion der Sprach- und Integrationsmittler ist auf ganz bestimmte Situationen begrenzt und parallel gibt es auch ein ausführliches Qualifizierungskonzept für die Fachkräfte in der Verwaltung.

Nun zu den SprInt – wie werden sie praktisch einbezogen? Sie sind nicht ausschließlich verlässliche Dolmetschende in Beratungsgesprächen, sondern sie sind auch Vermittelnde zwischen den Gesprächspartnern. Sie erklären einem Ratsuchenden mit Migrationshintergrund beispielsweise, dass bestimmte Formalien keine Willkür des amtlichen Gegenübers sind, sondern eine Anspruchsvoraussetzung. Oder sie weisen den Beschäftigten des Jobcenters darauf hin, warum bestimmte Sachverhalte schwierig zu verstehen sind. Parteilichkeit gibt es nicht! Das wird schon an der Sitzordnung deutlich – ein Vermittler oder eine Vermittlerin sitzt immer in der Mitte zwischen den



beiden anderen Gesprächspartnern. Wir haben inzwischen viel Praxiserfahrung, da SprInt häufig gebucht werden. Ich möchte Ihnen die Wirkung an einem konkreten Fall aufzeigen:

Ein Kunde kommt mit einem Dolmetscher zu uns – dieser hat ein sehr heißes Temperament und mischt die Situation damit schon ziemlich auf. Die Beraterin weiß nicht so ganz genau, was wird da eigentlich übersetzt und gesprochen, sagt der Dolmetscher Sachen wie „lass dich bloß nicht kleinkriegen“ oder wird der Inhalt ihrer Aussagen vermittelt? Im Grunde ist ein Beratungsgespräch gar nicht möglich. Klar wird so viel: Der Kunde hat eine Arbeit in Aussicht und hat auch ein Ansinnen, er möchte einen Vorschuss bekommen. Die Kollegin vereinbart einen neuen Termin und bucht einen SprInt dazu, dem sie erklärt, was bei der Erstberatung problematisch war. Beim nächsten Termin ist der Kunde sehr froh, dass jemand dabei ist, der seine Sprache spricht und auch Deutsch sehr gut spricht. Das war also offenbar für ihn vorher auch unangenehm gewesen. Er versteht nun, dass man, um einen Vorschuss zu gewähren, wissen muss, wie viel Geld er mal verdienen wird und ab wann der Lohn fließt.

Ohne den Sprach- und Kulturmittler hätte man sich wahrscheinlich des Öfteren getroffen, um zu diesem Ergebnis zu kommen. Es geht also auch um Vorteile für das Fachpersonal und den Kostenträger. Die Ausbildung und Anstellung der SprInt ist zwar erst einmal eine Investition, aber sie rechnet sich. Dazu trägt auch bei, dass die Vermittlungszentrale für die Kundinnen und Kunden sowie für Auftraggebende Suchkosten reduziert. Die Buchung erfolgt online über eine Internetseite, wo man Datum und Uhrzeit eingibt, den Anlass und die Sprache und gegebenenfalls das Geschlecht – in der Regel reichen drei Tage Vorlauf für eine erfolgreiche Buchung. Ein weiterer Vorteil ist, dass die Sprach- und Integrationsmittler langfristige dazu beitragen, dass die Hemmschwelle zur Kontaktaufnahme in Verwaltungen für Migrantinnen und

Migranten sinkt.

Abschließend noch einige Informationen zu Herausforderungen und Erfolgen beim Einsatz von SprInt. Die Finanzierung ist eine Herausforderung. Dies wird aktuell noch finanziell unterstützt – wir sind ein Pilotprojekt –, aber von den 18 SprInt, die wir im Pool haben, sind zwei schon über Einnahmen aus den Tätigkeiten finanziert. Alle SprInt sind festangestellt. Eine Herausforderung für die Vermittlungsfachkräfte und die Fachleute in der Verwaltung ist der Dialog – also das Gespräch zu dritt. Als Erfolg ist sicherlich zu verbuchen, dass die Qualifizierung bereits in zehn weiteren Kommunen transferiert wurde. Auch das bundeseinheitliche Zertifikat der Qualifizierung ist ein Erfolg. Worauf wir noch hinarbeiten ist die Anerkennung des Berufsbildes.

Aspekte der Diskussion

- **Akquise der Sprach- und Integrationsmittler?** Die Bewerberinnen und Bewerber für die SprInt Wuppertal Qualifizierung wurden über das Jobcenter vermittelt. Zugangsvoraussetzungen waren das Sprachniveau B2 nach dem europäischen Referenzrahmen und mindestens Mittlere Reife. 50 % der Teilnehmenden hatten in den Herkunftsländern ein Studium absolviert und dort auch Berufserfahrung gesammelt.
- **Qualitätskontrolle?** Dies wird einerseits durch Supervisionen gewährleistet, die den SprInt monatlich angeboten wird. Andererseits durch laufende interne und externe Fortbildung. Themen der internen Fortbildung werden von SprInt selbst bestimmt, organisiert und aufbereitet. Für bestimmte Sachen werden jedoch externe Fortbildungen durchgeführt.
- **Varianten von Vermittlungspools?** SprInt sind festangestellt, es gibt aber auch Vermittlerpools auf Honorarbasis. Wie in einem anderen NRW-weiten Pool, wo etwa 100 Sprach- und Integrationsmittler und -mittlerinnen aus 40 Kommunen sind.
- **Erfolgsfaktoren für den Transfer?** Wenn alle Beteiligten der Stadt Sprach- und Integrationsmittler möchten, dann kommen auch genügend Einsätze zusammen – wird ein solches Angebot ohne entsprechende Kooperationen und Konsens auf den Markt gebracht, kommt es schnell an seine Grenzen. Anfragen um Unterstützung von den Migrantinnen und Migranten selbst sind eher selten, in solchen Fällen setzt sich die Vermittlungsagentur mit der jeweiligen Regelinstitution oder dem Unternehmen in Verbindung, die dann die Kosten übernehmen.
- **Finanzierungsmöglichkeiten und Lohnmodelle?** Das SprInt-Projekt finanziert sich über drei Quellen: durch den Europäischen Integrationsfonds, durch die SGB-II-Entgeltvariante und durch Einnahmen der Einsätze. Die Qualifizierung wurde über die freie Förderung nach SGB II finanziert. Neben den Festangestellten Vermittlerinnen und Vermittlern gibt es auch noch einige Honorarkräfte, für sehr seltene Sprachen. Das Grundentgelt für ein Festgehalt richtet sich nach BAT-KF, der Stundensatz für Honorare beträgt 25 Euro zuzüglich Fahrtzeit und -kosten. Seit Januar 2011 ist der SprIntpool am Markt und seitdem können bereits zwei Vermittlungsfachkräfte aus den Einnahmen bezahlt werden – die Nachfrage steigt.

Podiumsbeitrag

Integrationslotsen in Dorsten: Erfahrungen und Kooperationsformen mit den Behörden

Wolfgang Habermann, Diplom Pädagoge, Referent für Migration und Integration, evangelischer Kirchenverband



Dass wir in Dorsten nun Integrationslotsen haben, hat eine Historie, und auf die möchte ich zunächst kurz eingehen. Denn dabei hat sich herausgestellt, dass ein gutes Verhältnis zu Behörden Beziehungsarbeit, Vertrauensarbeit und Netzwerkarbeit voraussetzt. Begonnen hat das aus dem Blickwinkel der evangelischen Kirche mit Flüchtlingsarbeit, das war 1993. Erste Kontakte mit der Stadt entstanden durch die Betreuungsarbeit in Zusammenarbeit (Koordination) mit dem ehrenamtlichen Asylkreis. Später wurde das Referat auch aus Mitteln der Flüchtlings- Betreuungspauschale (Weiterleitung der Landesmittel durch die Kommune) gefördert. Der nächste Meilenstein war 2001 die Erstellung eines Migrationskonzeptes, in dem es u.a. um die Vermeidung von Spannungen zwischen Asylsuchenden und Behörden und der deutschen Bevölkerung ging. Dann kam 2005 das Zuwanderungsgesetz und damit der nächste qualitative Sprung – die Ausländerbehörde hatte den Auftrag, Berechtigungen und/oder Verpflichtungen Integrationskurse vorzunehmen, sie konnte helfen, konstruktiv Integration mitgestalten. Hier wuchs ein Vertrauensverhältnis zwischen Verwaltungen und anderen Integrationsakteuren. Daraus ist bis heute eine großes Netzwerk entstanden, dem Bürgerinitiativen, Migrantenvereine, Bürgerbüros im Stadtteil und Verwaltungen angehören – auch ein Migrationsplenum ist entstanden und diverse Beratungen wie die Migrationsberatung für Erwachsene oder der evangelische Migrationsdienst, der zunächst eigenfinanziert war, inzwischen kommunal unterstützt wird. Dennoch wurde deutlich, dass dies quantitativ nicht ausreicht, und damit kommen wir zu den Lotsinnen und Lotsen.

Wir haben zunächst im Internet recherchiert, und dadurch entstand die Idee, Integrationslotsen auszubilden, um die Basis der Betreuenden durch Ehrenamtliche zu verbreitern – zwei Hauptamtliche sind ein bisschen wenig. Zudem ging es darum, wirklich liebe, ehrenamtliche Helfer von der Last zu befreien, mit ‚hemmungsloser Ahnungslosigkeit‘ anderen Menschen helfen zu wollen – da musste eine Grundqualifikation geschaffen werden. Wir haben also mithilfe der Komm-In-Projektmittel NRW ein Konzept entwickelt, das eine Einführung ins Verwaltungswesen gab sowie Grundlagen zum Ausländerrecht, zum Jugendhilferecht, zur sozialen Sicherung vermittelte. Interkulturelle Trainings mit dem Schwerpunkt Kommunikation und Wahrnehmung waren ein weiterer Bestandteil. Die Qualifizierung war in Module aufgeteilt und sollte jeweils samstags Vormittag stattfinden – an insgesamt sechs Tagen. Wir haben beschlossen, wenn wir sieben Interessenten finden, fangen wir an. Damit gingen wir in die Presse und hatten innerhalb von drei Tagen 26 Meldungen – Personen mit und ohne Migrationshintergrund, in der Altersgruppe 16 bis 72, vom ehemaligen Orgelbauer bis zum Diplomat außer Dienst.

Im nächsten Monat bekommen unsere Integrationslotsen ihr Zertifikat. Finanziert wurde das Projekt durch die Stadt Dorsten, die 3.500 Euro bereitstellte – das ist machbar, da die Referenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Behörden waren. Durch diese Referententätigkeit konnte ein erstes Vertrauensverhältnis zwischen den Lotsen und Beschäftigten der Behörden aufgebaut werden, eine gute Basis für weitere Gespräche.

Unsere Integrationslotsen suchen sich nun ihre Arbeitsbereiche selbst aus – die eine möchte Familien begleiten, der andere ein Kind und dessen Familie, eine engagiert sich in Schulen, einer möchte Nachhilfe geben oder Behördengänge begleiten. Ein Arzt steht beispielsweise für Fragen aus dem Gesundheitsbereich zur Verfügung und hält Referate zu wich-

tigen Themen wie Diabetes. Die Menschen stehen also bereit und werden organisiert über die ‚Agentur für Ehrenamt‘ in Dorsten. Sie vermittelt die Lotsinnen und Lotsen an anfragende Institutionen, und auch Migrantinnen und Migranten selbst können sich gerne an die Agentur wenden oder an uns, also den Kirchenverband – wir sind in dem Sinne eine neutrale Instanz.

Thematisch möchten wir gerne einen Schwerpunkt setzen: Schule und Bildung. Da sehen wir großen Handlungsbedarf und je früher in der Entwicklung eines Kindes man ansetzt, umso besser. Dazu gehört auch der Bereich Elternarbeit und Erziehung. Lotsinnen und Lotsen setzen dabei ganz niedrigschwellig an, beispielsweise, in dem sie Eltern zeigen, was in eine Schultasche gehört. Die Kommune zieht mit uns an einem Strang, sie finanziert jetzt ein Projekt zur Schulsozialarbeit, mit dem sie den Ev. Kirchenverband beauftragt hat. Dies ist kennzeichnend auch für die Resonanz unseres Integrationslotsen-Projektes: Wir ‚rennen offene Türen ein‘.

Aspekte der Diskussion

→ **Zusammenarbeit Lotsen und Verwaltung?** Nachdem die Lotsen ihr Zertifikat haben und das polizeiliche Führungszeugnis vorliegt, erhält die Behörde eine entsprechende Liste auf der auch die jeweiligen Arbeitsfelder vermerkt sind. Lotsen, die dies entsprechend angegeben haben, können direkt kontaktiert werden, alle anderen werden über die Agentur für Ehrenamt erreicht, der die Liste mit allen Kontakten ebenfalls zur Verfügung steht.

→ **Interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung?** Es ist derzeit noch nicht so, dass Integration und Migration Querschnittsaufgaben der gesamten Verwaltung sind, vielmehr sind es einige Behörden und einige engagierte Personen. Interkulturelle Kompetenz muss Chefsache sein, es darf nicht nur das ‚Steckenpferd‘ einiger Leute bleiben, die sich in den letzten Jahren nicht geweigert haben, dazuzulernen. Interkulturelle Kompetenz gehört in den Ausbildungskanon des öffentlichen Dienstes.

Resümee und Ausblick

Nachahmung erwünscht: Erfolgsmodelle bundesweit transferieren

Friederike Kämper, DGB-Bildungswerk BUND e.V.



Wer in Deutschland lebt, ist in ständigem Kontakt mit Behörden. Deshalb ist es so wichtig, dass die Verständigung und die Kommunikation mit der Verwaltung und allen Bevölkerungsgruppen gut funktioniert. Hier gibt es Handlungsbedarf für die Zielgruppe Migrantinnen und Migranten, aber es gibt auch gute Strategien – das hat sich bei diesem Netzwerktreffen bestätigt. Ich wünsche mir, dass wir mit dieser Veranstaltung und deren Dokumentation dazu beitragen, dass die verschiedenen guten Modelle bekannt werden und vielfach nachgeahmt werden. Es gibt verschiedene Lösungen, auch das wurde deutlich. Eines eint jedoch alle Ansätze: Sie sind alle eingebettet in ein gut funktionierendes Netzwerk vor Ort – das erscheint mir eine Grundvoraussetzung. Trotz aller Erfolge der einzelnen Modelle gibt es aber auch bestehende Herausforderungen, Hürden, die zu bewältigen sind. Dazu gehören beispielsweise kurze Projektlaufzeiten und dauerhafte Finanzierungsmöglichkeiten für Lotsen. Es gilt, einerseits an der Anerkennung eines einheitlichen Berufsbildes zu arbeiten und andererseits auch Lotsentätigkeiten im Ehrenamt nicht abzuwürgen. Kurzum: Ich denke, wir sind durch den Austausch ein Stück weiter gekommen, aber noch nicht am Ziel.



Impressum

Herausgeber:	Pro Qualifizierung Leo Monz (V.i.S.d.P.)
DGB Bildungswerk Bund e.V.	Vorsitzende: Ingrid Sehrbrock Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich
Verantwortlich	Für den Inhalt: Leo Monz, Geschäftsbereichsleiter Migration & Qualifizierung Text: Elke Knabe, Gummersbach Koordination: Friederike Kämper, DGB Bildungswerk Bund
Gestaltung:	Lisa Blum, Gummersbach
Kontakt:	DGB Bildungswerk Bund e.V. Bereich Migration & Qualifizierung Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf Tel: 0211/4301-151, Fax: 0211/4301-134 E-Mail: migration@dgb-bildungswerk.de www.pro-qualifizierung.de www.migration-online.de

Düsseldorf, Juni 2011

Die Publikation wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen des Kompetenzzentrums Pro Qualifizierung innerhalb des Netzwerkes Integration durch Qualifizierung (IQ)

